

**Sorularla Hukuk Dizisi 3**

**SORULARLA  
TOPLU  
İŞ HUKUKU**

**2. Cilt**

Prof. Dr. Fevzi DEMİR

**Sorularla Toplu İş Hukuku**  
**İkinci Cilt**  
**Prof. Dr. Fevzi Demir**

## Prof. Dr. Fevzi Demir

1947 yılında Salihli'de doğdu. İlk ve orta öğrenimini Salihli'de tamamladı. 1969 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. Fransa'da 1970-1975 yılları arasında Aix- Marseille (Marsilya) Üniversitesinde doktora yaptı. 1976 yılında MEB Hukuk Müşavirliği; 1977 Ege Üniversitesi İktisadi ve Ticari Bilimler Fakültesi öğretim üyeliği yaptı. 1978-1979 ders yılında Cenevre Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde çalıştı. 1982'de doçent, 1989'da profesör oldu. Bu süre içinde Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'nde İş Hukuku, Sendikalar Hukuku, Anayasa Hukuku ve Genel Kamu Hukuku dersleri verdi. Hükümet danışmanı olarak İLO toplantılarında görev aldı. Halen, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Başkanı olan ve bu alanda yayınlanmış *İş Hukuku ve Uygulaması* (4. Baskı), *Sendikalar Hukuku* (3. Baskı), *İş Güvencesi Hukuku* (2. Baskı), *Anayasa Hukukuna Giriş* kitapları ile makaleleri ve bildirimleri bulunan Demir, evli ve iki çocuk babasıdır.

Sorularla Hukuk Dizisi 3

**SORULARLA  
TOPLU İŞ HUKUKU**

Prof. Dr. Fevzi DEMİR

**II. CİLT**



TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ

Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 99  
Sorularla Hukuk Dizisi: 3

*Sorularla Toplu İş Hukuku*  
Prof. Dr. Fevzi Demir

ISBN: 975-6037-21-0  
© Türkiye Barolar Birliği  
Birinci Baskı: Mart 2006

*Sayfa Tasarımı, Düzelti ve Ofset Hazırlık*  
Düş Atelyesi (0312.215 70 37)

Baskı  
Şen Matbaa  
(0312. 229 64 54 - 230 54 50)  
Özveren Sokağı, 25/B  
Demirtepe - ANKARA

Türkiye Barolar Birliği  
Karanfil Sokağı 5/62  
06650 Kızılay - ANKARA  
Tel: (312) 425 30 11 Faks: 418 78 57  
e-posta: admin@barobirlik.org.tr  
web:www.barobirlik.org.tr  
yayin@barobilik.org.tr

## İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	XV
ÖNSÖZ.....	XVII
KISALTMALAR.....	XXI

### BİRİNCİ KISIM SENDİKALAR HUKUKU

1. "Sendika" Kavramının Günümüzdeki Anlam ve Önemi Nedir?.....	3
2. Sendika ve Dernek Kurma Hakları Arasında Ne Fark Vardır?.....	7
3. Sendikalar Kanununda "İşçi" Ne Anlama Gelir?.....	11
4. Sendikalar Kanununda "İşveren" ve "İşveren Vekili" Ne Anlama Gelir?.....	15
5. Sendikanın Kuruluş Amacı Nedir?.....	19
6. Sendika Nasıl Tüzel Kişilik Kazanır?.....	23
7. Sendikalar Meslek ve İşyeri Esasına Göre Kurulabilir Mi?.....	27
8. Sendikaların İşkolu esasına Göre Kurulması Zorunlu Mudur?.....	30
9. Sendikaların Kurulacağı ve Örgütleneceği İşkoluna Giren İşyerleri Nasıl Belirlenir?.....	33
10. Sendika Çokluğu Esası (Plüralizm Sendikal) Ne Demektir?.....	37

11. Sendika Kurucusu, Yöneticisi ve Temsilcisi Olmak İçin Kanunen Aranılan Koşullar (Nitelikler) Nelerdir? .....	41
12. Sendikanın Zorunlu Organlarından Genel Kurulun Üye ve Delegeleri Nasıl Belirlenir?.....	46
13. Sendikaların Olağan veya Olağanüstü Genel Kurulunun Toplantıya Çağırılması Nasıl Yapılır? .....	49
14. Sendikaların Genel Kurul Toplantı ve Karar Yeter Sayısı ile Kararlara İtiraz Süresi Nedir? .....	51
15. Sendikaların Yönetim Kurulu Üye Sayısı ile Karar Yeter Sayısı ve Görevi Nedir? .....	54
16. Sendikaların Denetleme ve Disiplin Kurulları Üye Sayıları ile Görevleri Nelerdir?.....	57
17. Bireysel Sendika Özgürlüğü Ne Anlama Gelmektedir?.....	59
18. Kollektif Sendika Özgürlüğü Ne Anlama gelmektedir? .....	62
19. Kimler Sendika Üyesi Olabilirler? .....	65
20. Kimler Sendika Üyesi Olamazlar?.....	68
21. Sendika Üyeliğinin Kazanılmasında Ön Koşullar Nelerdir? .....	71
22. Sendika Üyeliğinin Kazanılmasında İzlenecek Prosedür Nedir?.....	74
23. Sendikaya Üyeliğin Doğurduğu Haklar Nelerdir?.....	78
24. Sendikaya Üyeliğin Doğurduğu Borçlar Nelerdir? .....	81
25. Sendika Üyeliğinin Devam Ettiği ve Askıda Kaldığı Haller hangileridir?.....	85
26. Sendika Üyeliği Hangi Hallerde Kendiliğinden Sona Erer? .....	87
27. Sendika Üyeliğinden Çekilme (İstifa) Nasıl Olmalıdır? .....	90

28. Sendika Üyelikten Çıkarma (İhraç) Nasıl Olmalıdır?.....	93
29. Sendika Üyelik Güvencesi Nedir?.....	95
30. Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesi Nedir? .....	98
31. Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinden Kimler Yararlanır? .....	101
32. Sendikal Güvencelerden Yararlanmada İspat Yükü Kime Aittir? .....	104
33. Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Hukuki Yaptırımları Nelerdir? .....	108
34. Uygulamada Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Yaptımları Nasıl Bir Gelişme Gösteriyor? .....	115
35. Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Cezai Yaptırımı Nedir? .....	121
36. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Önemi Nedir? .....	124
37. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Ataması Nasıl Yapılır? .....	127
38. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sayısı Nasıl Saptanır?.....	130
39. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri Nelerdir? .....	133
40. İşyeri Sendika Temsilciliği Görevinin Sınırları Nelerdir?.....	236
41. İşyeri Temsilcilik Güvencesinin Kapsamı ve Sınırları Nelerdir?.....	138
42. İşyeri Sendika Temsilcisinin İşyeri ve İş Değişikliği Nasıl Yapılır? .....	142
43. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesinin Feshi Nasıl Yapılır? .....	145
44. İşyeri Sendika Temsilcisinin Dava Açma Hakkı ve Süresi Nedir? .....	147



45. İşyeri Sendika Temsilcisi Hakkında Verilen Mahkeme Kararının İçeriği Nedir?.....	150
46. Sendika Yöneticilik Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları Nelerdir? .....	153
47. Sendika Yöneticilik Güvencesinden Yararlanmanın Hüküm ve Sonuçları Nelerdir? .....	157
48. Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Yasal Faaliyetleri Nelerdir? .....	160
49. Sendika ve Konfederasyonların Genel Hükümlere Göre Yapabilecekleri Sosyal Faaliyetleri Nelerdir? .....	164
50. Sendika ve Konfederasyonların Sendikalar Kanununa Göre Yapabilecekleri Sosyal Faaliyetler Nelerdir? .....	167
51. Sendika ve Konfederasyonlar Yardım ve Eğitim Amacıyla Sandıklar Kurulmasını Nasıl Teşvik Edebilirler? .....	172
52. Sendika ve Konfederasyonlar Kooperatifler Kurulmasına Nasıl Yardım Edebilirler? .....	175
53. Sendika ve Konfederasyonlar Sınai ve İktisadi Teşebbüslere Nasıl Yatırım Yapabilirler? .....	177
54. Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerinden Kimler Yararlanır? .....	178
55. Sendika ve Konfederasyonların " <i>Temel Yasak Faaliyetleri</i> " Nelerdir? .....	180
56. Sendika ve Konfederasyonların " <i>Yasak Mesleki Faaliyetleri</i> " Nelerdir? .....	184
57. Sendika ve Konfederasyonların Yasak Faaliyetlerinin Hukuki ve Cezai Yaptırımını Nedir? .....	188
58. Sendikalar Cumhurbaşkanlığı ve Başbakanlık Tarafından Nasıl Denetlenir? .....	190

59. Sendikalar Çalışma Bakanlığı Tarafından Nasıl Denetlenir?.....	191
60. Sendikalar Maliye Bakanlığı Tarafından Nasıl Denetlenir?.....	194
61. Sendikalar İçişleri Bakanlığı Tarafından Nasıl Denetlenir?.....	196
62. Sendikaların Devlet Kuruluşları Tarafından Denetiminin Yöntem ve Sonuçları Nelerdir?.....	199
63. Sendikaların Konfederasyonlar Tarafından Denetlenmesinin Yöntem ve Sonuçları Nelerdir?.....	201
64. Sendikaların Sona Erme Halleri Nelerdir?.....	203
65. Sona Eren Sendika ve Konfederasyonların Malvarlığının Tasfiyesi ve Tahsisi Nasıl Yapılır?.....	206

## İKİNCİ KISIM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HUKUKU

66. "Toplu İş Sözleşmesinin" Anlamı ve Önemi Nedir? .....	211
67. Toplu İş Sözleşmesinin Yararları Nelerdir? .....	214
68. "Toplu Sözleşme Özerkliği" Ne Anlama Gelir? .....	217
69. Toplu Sözleşme Özerkliğinin Sınırları Nelerdir? .....	220
70. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif (Düzenleyici) Hükümleri Nelerdir? .....	224
71. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Hükümleri Nelerdir? .....	227
72. İşyeri ve İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi Ne Demektir? .....	230
73. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Ne Demektir?.....	232

74. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti Nasıl Kazanılır? .....	235
75. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Ön Koşulları Nelerdir?.....	240
76. Yetki Tespitinde Başvuru Zamanı Nedir?.....	248
77. Yetki Tespitinde Başvuru Usulü Nedir?.....	252
78. Yetki Tespiti Kimlere ve Ne Kadar Süre İçinde Bildirilir? .....	254
79. Bakanlığın Yetki Tespitinde Aradığı Esasa İlişkin Koşullar Nelerdir?.....	256
80. Bakanlığın Yetki Tespitinde Aradığı Usule İlişkin Koşullar Nelerdir?.....	259
81. Yetki Tespitine İtiraz Etmeye Yetkili Olanlar Kimlerdir ve İtiraz Süresi Nedir?.....	262
82. İtiraz Yeri ve Usulü Nedir?.....	264
83. Kesin Yetki Belgesinin Hükümü Nedir?.....	267
84. Yetkisiz İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi Nasıl İptal Ettirilir? .....	269
85. Toplu Görüşmeye Çağrı Süresi ve İşverenin Çağrı ile Bağlılığı Nedir?.....	272
86. Toplu Görüşme Usulü ve Sözleşmenin İmzalanmasının Hükümü Nedir? .....	275
87. Toplu İş Sözleşmesinin İş Sözleşmeleri Üzerinde Nasıl Bir Etkisi Olur?.....	278
88. Toplu İş Sözleşmesinden Taraf Sendikaya Üye Olan İşçiler Nasıl Yararlanırlar? .....	281
89. Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçiler Toplu İş Sözleşmesinden Nasıl Yararlanırlar? .....	287
90. Taraf Sendika Üyesi Olmayan ve Dayanışma Aidatı da Ödemeyen İşçiler Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilir Mi? .....	291
91. Toplu İş Sözleşmesinin İşyerleri Bakımından Uygulama Alanı Nedir? .....	294

92. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Önemi Nedir? .....	299
93. Bir Toplu İş Sözleşmesinin Teşmilinin Koşulları Nelerdir?.....	301
94. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmilinin Hüküm ve Sonuçları Nelerdir? .....	304
95. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Yorum Davası Hangi Hallerde ve Kimler Tarafından Açılır? .....	307
96. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Eda Davası Hangi Hallerde ve Kimler Tarafından Açılır? .....	310
97. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Hangi Hallerde ve Kimler Özel Hakeme Başvurabilir? .....	313
98. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Hangi Hallerde ve Kimler Sözleşmenin Değiştirilmesi İçin Hakimin Müdahalesini İsteyebilir?.....	316
99. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Taraflar Sözleşmeyi Hangi Koşullarda Değiştirebilir? .....	320
100. Toplu İş Sözleşmelerinin Süresi Ne Kadar Olur ve Ne Zaman Sona Erer? .....	324
101. Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Hükümleri Nelerdir? .....	327
102. Toplu İş Sözleşmeleri Hangi Hallerde Hükümsüz (Geçersiz) Sayılır? .....	330

**ÜÇÜNCÜ KISIM**  
**TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI HUKUKU**

103. İş Uyuşmazlığı Ne Demektir?.....	337
104. Bireysel ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Ne Demektir?.....	339
105. Hak ve Menfaat (Çıkar) Uyuşmazlıkları Ne Demektir?.....	341
106. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Sistemler Hangileridir?.....	343
107. Türk Hukuk Sisteminde Toplu İş Uyuşmazlığının Barışçı Çözüm Yolu Resmi Arabuluculukta Seçim Yöntemi Nedir?....	345
108. Resmi Arabulucunun Görevi ve Süresi Nedir? .....	348
109. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Mücadeleci Çözüm Yollarından Kanuni ve Kanun Dışı Grevin Özelliği ve Şartları Nelerdir? .....	351
110. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Mücadeleci Çözüm Yollarından Kanuni ve Kanun Dışı Lokavttın Özelliği ve Şartları Nelerdir?.....	356
111. Grev Kararının Alınması ve İlanı Sürecinde İzlenecek Prosedür ve Önemi Nedir? .....	361
112. Lokavttın Kararının Alınması ve İlanı Sürecinde İzlenecek Prosedür ve Önemi nedir? .....	364
113. Grev Oylamasının Usul ve Şartları nelerdir?.....	367
114. Grev Oylamasının Hüküm ve Sonuçları Nelerdir? .....	370
115. Grev ve Lokavttın Uygulanmaya Başlama Tarihi Nedir?.....	372
116. Grev ve lokavttın Sırasında İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu Var mıdır?.....	375

117. Grev ve Lokavt Sırasında İşyerinde Çalışmak Mecburiyetinde Olan İşçiler Var Mıdır? .....	378
118. Grev ve Lokavt Sırasında İşçi Sendikasının Yetkisi Nedir? .....	382
119. Grev ve Lokavt Sırasında İşçi Sendikasının Sorumluluğu Nedir? .....	385
120. Grev ve Lokavt Sırasında İşverenin Yetkisi nedir? .....	387
121. Grev ve Lokavt Sırasında İşverenin Sorumluluğu Nedir? .....	390
122. Grev ve Lokavtın İş Sözleşmelerine Etkisi Nedir? .....	393
123. Grev ve Lokavtın Ertelenme Halleri ve Sonuçları Nelerdir? .....	397
124. Grev ve Lokavtın Yasaklanma Halleri ve Sonuçları Nelerdir? .....	400
125. Grev ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması Nasıl Olur? .....	403
126. Grev Uygulamasının Kaldırılmasında İzlenecek Prosedür Nedir? .....	405
127. Grev ve Lokavtın Yasak olduğu İşler ve İşyerleri Hangileridir? .....	407
128. Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu İşler ve İşyerlerinde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma Usulü nedir? .....	410
129. Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Tanımı ve Unsurları Nedir? .....	411
130. Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Tespiti Nasıl Yapılır? .....	413
131. Kanun Dışı Grev Esnasında İşverenin İş Sözleşmelerini İhbar Önelsiz ve Tazminatsız Fesih Hakkı Var Mıdır? .....	416

132. Kanun Dışı Grev Esnasında İşverenin İş Sözleşmesini İhbar Önelsiz ve Tazminatsız Feshedebilmesi İçin İşçinin Kusurlu Olması Şart mıdır? .....	418
133. Kanun Dışı Grev Kararı Nedeniyle İşçinin Uğradığı Zararı Sendika Tazmin Etmek Zorunda mıdır? .....	421
134. Kanun Dışı Grev Nedeniyle İşverenin Uğradığı Zararın Niteliği ve Kapsamı Nedir? .....	423
135. Kanun Dışı Grev nedeniyle İşverenin Uğradığı Zararın Sorumluları Kimlerdir? .....	426
136. Kanun Dışı Lokavttin Hukuki Sonuçları Nelerdir? .....	429
137. Kanun Dışı Grev ve Lokavttin Cezai Sonuçları Nelerdir? .....	432
Bibliyografya .....	435
Dizin .....	469

Türkiye Barolar Birliği Yönetim Kurulu'nca benimsenen ve 27. TBB Olağan Genel Kurulu'na sunulan yayın programında, hukukçular ve ilgilenenlerin yararlanabilecekleri nitelikte hukuk kitapları yayımlanması planlanmıştı.

Bu bağlamda Sorularla başlıklı bir diziye başlanmış; dizinin ilk kitabı *Sorularla Ceza Hukuku* kitabımız yayımlanmıştı.

Hükümetin mevzuatta geniş ve köklü değişiklikler yapma hazırlığı içerisinde bulunması nedeniyle yayın programında zorunlu bir yavaşlama olmuştur. Gündeinde bulunan değişikliklerin yapılması halinde yayınlarımızın kısa zamanda eskimesi riskini azaltmak istemekteyiz. Kısa zamanda kullanılamaz hale gelecek kitaplar yayımlamanın doğru olmayacağını düşünüyöruz. Ancak, meslektaşlarımızın kaliteli ve güvenilir yayınlara duydukları gereksinim ile yakında başlayacak avukatlık sınavları için avukat adaylarının yararlanabileceği bir kitaplık da hazırlamak gerekmektedir.

Prof. Dr. Fevzi Demir'in *Sorularla Bireysel İş Hukuku* ve *Sorularla Toplu İş Hukuku* kitaplarını iki cilt halinde ard arda



yararlanmasına sunmaktayız. Daha önce yayınlanacağını bildirdiğimiz *Sorularla Ceza Muhakemesi* ve *Sorularla İnfaz Hukuku* kitapları da hazırlanmaktadır. Ayrıca *Sorularla Adli Tıp*, *Sorularla İnsan Hakları*, *Sorularla Avukatlık Hukuku* ve *Meslek Kuralları* kitaplarımızın da hazırlıkları son aşamaya gelmiş bulunmaktadır. Bunları da elimize ulaştıkça hukukçuların hizmetine sunacağız.

İş hukuku kitaplarını hazırlayan Prof. Dr. Fevzi Demir'e ve kitabın gerçekleşmesinde emeği geçenlere teşekkür ediyorum.

Kitabın hukukçulara ve iş hayatına yararlı olması dileğiyle takdirlerinize sunuyorum.

Av. Özdemir Özok  
Türkiye Barolar Birliği Başkanı

## ÖNSÖZ

Sorularla Hukuk dizisinin bu kitabını “*Toplu İş Hukukuna*” ayırdık. Son yıllarda “*İş Hukuku*” alanında görülen gelişmeler, Hukuk Fakülteleri yanında, özellikle İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde derslerin ayrıntılı olarak “*Bireysel İş Hukuku, Sendikalar Hukuku, Toplu Sözleşme Hukuku, Toplu İş Uyuşmazlıkları (Grev ve lokavt) Hukuku*” başlıkları altında okutulmaya başlandığını göstermektedir. Biz bu kitabımızda son üç başlığı birleştirerek, genellikle hukuk fakültelerinde yapıldığı gibi, Toplu İş Hukuku başlığı altında topladık.

İş hukuku alanındaki bu gelişmeler, sadece fakültelerdeki iş hukuku derslerinin bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku adı altında okutulmasına değil, illerdeki mahkeme sayıları ile Yargıtay’daki daire sayılarının da arttırılmasına yol açtığını görüyoruz. Üstelik mevcut mahkeme ve daire sayılarının dahi yeterli olduğunu söylemek mümkün değil. Zira, sadece Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2005 yılında verdiği karar sayısının 30.000’i (evet otuz bini) aştığını görmek, bu düşüncemizi doğrulamaya yetecektir kanısındayız.

Sorularla *Toplu İş Hukuku* kitabımız uygulamacı personel yöneticileri (insan kaynakları ve personel müdürleri) ve özellikle avukat meslektaşlarımız için de vazgeçilmez bir el kitabı olmuştur. Zira, 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve kamu oyunda "*İş Güvencesi Yasası*" diye bilinen 4773 sayılı Yasa'nın 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yaptığı değişiklikler, en son Yargıtay kararları göz önünde tutularak incelenmiştir. Ayrıca, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda yapılacak değişikliklere ilişkin "*Bakanlık Tasarı Taslakları*"na da değinilmiştir. Buna karşılık, okuyucuyu tartışmalara boğmamak için, mümkün olduğu ölçülerde "*doktrin*" görüşleri kısa tutulmuştur. Ancak, bu kitabımızda da gerektiği yerde yasal düzenlemeyi ve yargı kararlarını eleştirmekten kaçınmadık. Öyle ki, "*sendikal örgütlendirmeyi güçlendirmek amacıyla*" getirilen sendikal güvencelerin son üç yılda hiçbir katkısının olmadığı; tam aksine, son üç yıldır artan istihdama karşın, sendika üye sayısında herhangi bir artışa rastlanmadığı, işyerlerindeki örgütlenme çabalarının en sert biçimde (toplu işçi çıkarmalarla) devam ettiği görülmektedir.

Halbuki güçlü bir işçi ve işveren sendikacılığının başta siyasi rejimimiz "*demokrasi*" olmak üzere, "*iş barışının*" ve giderek ülkedeki "*sosyal barışın*" teminatı olduğu açıktır. Gerçekten, hükümetler üzerinde birer sivil toplum kuruluşu (baskı grubu) olarak oynadıkları siyasi rolleri sayesinde, "*kavga*" değil, tam bir "*uzlaşma*" rejimi olan "*demokrasinin*" teminatı olan sendikalar; işyeri ve iş kolları düzeyinde yaptıkları toplu iş sözleşmeleriyle, başta "*eşit işe eşit ücret*" ilkesi olmak üzere, çalışma koşullarına getirdikleri belirli standartlar ile "*iş barışının*" ve giderek "*sosyal barışın*" da güvencesi olmaktadır. Üstelik, her gün bir malın fiyatının ne olacağını bilmediği

özellikle enflasyon dönemlerinde, işverenler imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ile "işgücünü" (1-3 yıllık) sözleşme dönemleri için sabit fiyatla satın almakta, ürünlerin maliyet hesabını daha kolay yapmaktadır. Böylece, imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ve sağladıkları standart çalışma koşulları sayesinde işkolları düzeyinde haksız rekabetin ortadan kalkmasına hizmet eden sendikalar, aynı zamanda gelir dağılımını da dengeleyerek adil kalkınmanın "motoru" olmaktadır.

*Sorularla Toplu İş Hukuku* kitabımızın "Sendikalar Hukuku"na ayrılan Birinci Kısım, "sendika" kavramından "kuruluş" ve "üyelik" esaslarına, getirilen "güvencelerden" sendikaların "faaliyetlerine", "denetim" ve "sona ermesine" kadar tüm konuları kapsamaktadır.

"Toplu İş Sözleşmesi Hukuku"na ayrılan İkinci Kısım ise, toplu iş sözleşme taraflarının "özerkliğinden", sözleşme yapma "ehliyet" ve "yetkisine", toplu iş sözleşmelerinin "uygulanma" sorunlarından "sona ermesine" ve "geçersizliğine" kadar uzanan yasal düzenlemeyi açıklamaktadır.

Nihayet "Toplu İş Uyuşmazlıkları Hukuku"na ayrılan Üçüncü Kısımda, iş uyuşmazlıklarının "türleri" ile "barışçı çözüm yolları" (resmi arabuluculuk) incelenmiş; "kamuni" ve "kanun dışı" grev ve lokavt kavramları ile unsurları açıklandıktan sonra, "grev oylaması", "grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi", "grev ve lokavtın ertelenmesi ve yasaklanması" ile "kanun dışı grev ve lokavtın hukuki ve cezai sonuçları" ayrıntılı sorularla titiz bir inceleme konusu yapılmıştır.

Ekleyelim ki, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*'ndan sonra *Sorularla Toplu İş Hukuku*'nun hazırlanmasına da Türkiye Barolar Birliği Yayın Kurulu Başkanı Av. Teoman Ergül aracı olmuş-

tur. Kitabın yayımlanmasına imkan sağlayan Türkiye Barolar Birliği Başkanı Sayın Av. zdemir zok ve Yönetim Kurulu yelerine teşekkür ederim. Kitabın yayına hazırlanmasında çok önemli katkılarda bulunan Ar. Gör. Erdem Erdenk'e de tekrar teşekkür etmeden geçemeyeceğim.

Prof. Dr. Fevzi DEMİR  
şubat 2006, Küçükyalı-İZMİR

## KISALTMALAR

AİTİAD	:Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi Dergisi
ABD	: Ankara Barosu Dergisi
Age	: Adı geçen eser
Agm	: Adı geçen makale
AY	: Anayasa
AÜSBFD	: Ankara Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
B	: Bası
BIT	: Bureau International du Travail
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz	: Bakınız
C	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çev.	: Çeviren
D.	: Dergisi
DerK	: Dernekler Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
dn	: Dipnot
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.	: Esas
Ed.	: Edition
HAK-İŞ	: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulaması
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
İİÇB	: İşçi İşveren Çalışma Bülteni

İKİD	: İlmî ve Kazai İçtihatlar Dergisi
İkt ve Mal Der	: İktisat ve Maliye Dergisi
ILO	: International Labour Office
İş K	: İş Kanunu
İş ve HD	: İş ve Hukuk Dergisi
İşv.	: İşveren
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mec.
İÜİFM	: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mec.
G (g)	: Gün
K.	: Karar
KGSK	: Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
Krş	: Karşılaştırınız
m.	: Madde
Mah.	: Mahkeme
MEK	: Meslek Eğitimi Kanunu
MK	: Medeni Kanun
MMTD	: Millet Meclisi Tutanak Dergisi
Rev.İnt.	: Revue International du Travail
RG	: Resmi Gazete
RKD	: Resmi Kararlar Dergisi
S	: Sayı
s	: Sahife
Sen K	: Sendikalar Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TD	: Ticaret Dairesi
TİH	: Toplu İş Hukuku
TİK	: Türk İçtihatlar Külliyesi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TODAİE	: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜRK İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Tüz	: Tüzük
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
vd.	: ve devamı
vs.	: vesair
Vol	: Volume
Yasa D	: Yasa Hukuk Dergisi
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
YODÇEM	: Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi
Yön.	: Yönetmelik



**BİRİNCİ KISIM**

**SENDİKALAR HUKUKU**

## "SENDİKA" KAVRAMININ GÜNÜMÜZDEKİ ANLAM VE ÖNEMİ NEDİR?

1

Sendika sözcüğünün kaynağı çok eskidir. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde karşılaştığımız "syndic" deyimini, bir birliğin (Site'nin) temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade ediyordu. "Syndicat" deyimini de "syndic" in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yürütüldüğü yeri (makamı) anlatmak için kullanılmıştır.<sup>1</sup> Deyim, özellikle işçiler arasında pek benimsenmiş ve yaygınlık kazanmıştır. Türkçe'ye Yunanca'dan geçen sendika deyimini<sup>2</sup> hukukumuzda "işçi sendikası" ve "işveren sendikası" şeklinde ifade edilmektedir.

Hangi şekilde ifade edilirse edilsin, günümüzde işçi ve işveren sendikaları, üye sayılarının çokluğu ve büyük rakamlara ulaşan malvarlıklarıyla, toplu iş sözleşmesi ve grev-lokavt haklarıyla, toplum hayatının iktisadi, sosyal ve siyasal düzenini yakından etkileyen kuruluşlardır.<sup>3</sup> "Sosyal devlet"

<sup>1</sup> Paul Durand, *Traite de Droit du Travail*, Cilt.III, Paris, 1954, s. 39; F. Demir, *Sendikalar*, s. 3.

<sup>2</sup> *Türkçe Sözlük*, TDK, Ankara, 1996, s. 636.

<sup>3</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 7; M. Mumcuoğlu, *Sendikacılık-Siyasal İktidar İlişkileri*, Ankara, 1979, s. 5; R. Işık, *Sendika Hakkı*, Ankara 1962, s. 1; F. Demir, *Sendikalar*, s. 4.

**T** anlayışının en belirgin özelliğini oluşturan sendikalar, gerek anayasalarda gerekse yasalarda belirtilen görev ve yetkileriyle, bir yandan imzaladıkları toplu iş sözleşmeleriyle işkolları düzeyinde sosyo-ekonomik hayatı etkilerken, öte yandan bazı devlet kuruluşlarının sosyo-ekonomik kararlarına ve çalışma mevzuatının hazırlanmasında sağladıkları katkılarla devlet hayatını da yakından etkilemektedir. Bu nedenle günümüz çağdaş devlet anlayışının örgütsel yapısı içinde çok önemli bir yeri olan sendikalar, toplum hayatında “*kamu yönetimine katılan*” ve “*kamusal fonksiyonlar*” ifa eden<sup>4</sup> birer “*resmi kuruluş*” sayılmaktadır.<sup>5</sup> Öyle ki bir devletin sendikalara tanıdığı hakların, o ülkede yürütülen siyasi ve ekonomik rejimin tespitine imkan vereceği öne sürülmüştür.<sup>6</sup>

Nitekim, demokrasinin çok sayıdaki tanımlarından biri de onun bir “*nüesseseler (kurumlar) rejimi*” olduğudur. İşte bu nüesseseler (kurumlar) içinde yer alan sendikaların ve sendikal hakların; sistemin varlık sebebini oluşturan özgürlük düzeni içinde çok önemli bir yeri vardır. Özellikle “*işçi sendikaları*” toplumun iktisadi, sosyal ve siyasi düzeni içinde birer denge ve ahenk unsurudurlar. İşçi sendikalarının bu özellikleri, genellikle Batı ülkelerinde “*işçinin yönetime katılımı*” (endüstriyel demokrasi) ilkeleri çerçevesinde ilgili bakanlıklarda işçileri temsil etmekten yasama organını etkileyici siyasi faaliyette bulunmaya kadar uzanabilmektedir.<sup>7</sup> Ancak Batı ülkelerinde görülen sendikaların bu tür faaliyetleri, onların toplum içinde hatırı sayılır bir üye sayısına ve bilinçli bir örgütlenme yapısına

<sup>4</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 7; Ö. Eyrenci, *Sendikalar Hukuku*, s. 21.

<sup>5</sup> J. Rivero-J. Savatier, *Droit du Travail*, PUF, *Thémis*, Paris, 1979, s. 58.

<sup>6</sup> R. Işık, s. 1; M. Aydemir, *İş Mücadelesi*, s. 39.

<sup>7</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 5.

sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle nüfusun önemli bir bölümünü oluşturan ücretlilerin (işçilerin ve memurların) sendikaları aracılığı ile ülkenin iktisadi, sosyal ve siyasi hayatında söz sahibi olmaları normal karşılanmakta; demokrasi ve sosyal devlet ilkelerine uygun olarak, milli gelirin adil dağılımına ve dolayısıyla sosyal adaletin gerçekleşmesine sendikaların katkısı takdirle karşılanmaktadır.<sup>8</sup>

Ülkemizde de işçi sayısı ile birlikte üye sayısının artması ve sendikaların dağılımıktan kurtularak bilinçli bir örgütlenme yapısına kavuşması, onların toplum hayatı içindeki güçlerini ve etkilerini artıracaktır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda bu amacı gerçekleştirmek için çıkarıldığı "genel gerçeğinde" belirtilmektedir.<sup>9</sup> Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun kabul edildiği yıllarda iki milyon civarında olan sendikalı üye sayısının, günümüzde bir milyonun bile altına inmesi, gerekçesinde öngörülen amaca ulaşamadığını göstermektedir. Gerçi, son olarak çıkarılan 25.06.2001 gün ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (KGSK) bu açığı kapatabilir. Ancak bugüne kadar Türk sendikacılığının en zayıf yönü, kanunuzca işçilere tanınan "üyelik güvencesinin" yetersiz kalması ve kamu görevlilerine tanınan "toplu görüşme" hakkının da "toplu sözleşme" ve sınırlı da olsa "grev hakkını" içermemesi olmuştur.

Bunun gibi, son olarak 4773 sayılı Yasa'nın iş güvencesiyle ilgili hükümlerinin Sendikalar Kanunu'na (m. 31) getirdiği birtakım değişiklikler ve işçilere belirli ölçüde bir "üyelik güvencesi" sağladığı söylenebilir. Ancak, aynı yasa ile geriye götürülen "işyeri sendika temsilciliği" konusundaki güvenceler ile yetersizliği devam eden "sendika yöneticiliği güvencesi" sendikal

<sup>8</sup> Bu görüşler ve geniş bilgi için bkz., N. Çelik, *Sendikalar*, s. 340 vd.

<sup>9</sup> O. Mis-E. Özsoy, *Sendikalar Kanunu*, s. XII.

**1** örgütlenmenin hızını kesecek niteliktedir. Bu nedenle gerek sendika temsilci ve yöneticileri gerek kamu görevlileri ile ilgili olarak başta Anayasa (m. 53) olmak üzere yeni düzenlemelere ihtiyaç olduğu kuşkusuzdur. Kanımızca, bir yandan işçilerin "sendika üyelik, temsilcilik ve yöneticilik güvencesi" artırılırken, öte yandan kamu görevlilerine sınırlı da olsa tanınacak "toplu sözleşme" ve "grev" hakları sayesinde gelişecek Türk sendikacılığı, hem milli gelirin adil dağılımını sağlayarak "sosyal barışın" kurulmasına hem de bu barış ve verimli üretim düzeni içinde demokratik hak ve özgürlüklerin gelişmesine katkıda bulunacaktır.

## SENDİKA VE DERNEK KURMA HAKLARI ARASINDA NE FARK VARDIR?

2

Toplanma hakkı yönünden bakıldığında, “sendika hakkı” serbest “dernek kurma hakkının” bir görünüşüdür.<sup>10</sup> Nitekim, Belçika, Lüksemburg, Hollanda gibi ülkelerde sendika kurma hakkı ile dernek kurma hakkı arasında bir fark gözetilmediği halde;<sup>11</sup> İngiltere, Fransa ve ABD gibi ülkelerde sendika hakkı, dernekleşme hakkından ayrılarak bağımsız bir hak olarak ortaya çıkmıştır.<sup>12</sup> Bir başka deyişle, bu ülkelerden birincilerde dernekler kanunu hükümleri sendikalara da aynen uygulanırken, ikincilerde sendika hakkı derneklerden ayrı ve bağımsız bir hak olarak kabul edilmiştir. Tıpkı ülkemizde de sendika hakkının dernek kurma hakkından bağımsız ve ayrı bir kanunla kabul edildiği gibi...

Gerçekten, 1961 Anayasası’nda olduğu gibi, 1982 Anayasası’nda da ayrı ayrı maddelerde kabul edilen “dernek kurma hakkı” (m. 33) ve “sendika kurma hakkı” (m. 51,53), bu düzenlemeye paralel olarak Dernekler Kanunu ve Sendikalar

<sup>10</sup> Esener, s. 273.

<sup>11</sup> J. M. Verdier, *Syndicats*, Dalloz, Paris, 1966, s. 123.

<sup>12</sup> J. M. Verdier, s. 118 vd.; Esener, s. 273.

## 2

Kanunu'nda ayrı ayrı yer almıştır. Bununla birlikte, Sendikalar Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde, öncelikle daha özel bir kanun olan Dernekler Kanunu'nun hükümleri, Dernekler Kanunu'nda da hüküm bulunmayan hallerde de daha genel bir kanun olan Medeni Kanun hükümleri uygulanacaktır (Sen. K. m. 63; KGSK m. 43). Bir başka deyişle, Sendikalar Kanunu'ndaki boşluklar Dernekler Kanunu ile Medeni Kanun hükümleri tarafından doldurulacaktır. Bu açıklamalardan sonra, hukukumuzdaki sendika ve dernek kurma hakları arasındaki farkları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Bunlardan ilki, "amaç" bakımından gördüğümüz farktır. Gerçekten dernekler "*kar paylaşma amacı dışında*" herhangi bir amaç güdebilirler. Dernekler Kanunu bu amacın "*kanunlarla yasaklanmamış*" bir amaç olmasını yeterli görmüştür (Der. K. m. 1, 5). Buna göre, bilimsel, estetik, yardımlaşma, eğlence, sportif ve diğer amaçlarla dernek kurmak mümkündür.<sup>13</sup> Buna karşılık, sendikalar da "*kar paylaşma dışında*" ve fakat sadece "*ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi*" amacı ile kurulabilirler. Üstelik bu "*ekonomik ve sosyal*" amacın, sendika "*üyelerinin çalışma ilişkileri*" sınırları içinde kalması da şarttır. Bu sınırlar dışında sendikaların herhangi bir faaliyetine izin verilmez (AY m. 51; Sen. K. m. 1, 32 vd; KGSK m. 1).

- İkinci fark, "*üyelik*" bakımından görülür. Gerçekten, bir derneğe üye olmak kural olarak "*herkese*" açıktır. Kanun'un bu konuda getirdiği sınırlamalar (silahlı kuvvetler ve kolluk güçleri mensupları gibi) istisnai niteliktedir (Der. K. m. 3). Üstelik bir kişinin birden çok derneğe üye olması da mümkündür. Buna karşılık sendikalara üye olacak kişilerin kural olarak "*işçi*", "*işveren*" veya "*işçi*" statüsü dışında çalışan "*kanu görevlisi*" (memur, sözleşmeli personel) olmaları (Sen. K. m. 2; KGSK m.

<sup>13</sup> F. H. Saymen, s. 145.

2) gerektiği gibi; birden çok sendika üyeliği de yasaklanmıştır (Sen. K. m. 22/1; KGSK m. 14/6). Üstelik işçilerin işveren sendikalarına, işverenlerin de işçi sendikalarına üye olmaları yasaktır (Sen. K. m. 38).

- Üçüncü fark "*faaliyet alanı*" ile ilgilidir. Derneklerin faaliyet gösterecekleri yer bakımından bir sınırlandırma söz konusu değildir. En küçük bir köy veya mahalleden Türkiye çapında faaliyette bulunmaya kadar "*her alanda*" çalışma yapabilirler. Buna karşılık sendikalar sadece Kanun'da belirtilen "*işkollarında*" (Tarım, Gıda, Dokuma, Maden, Büro, Eğitim, Sağlık, vb.) faaliyette bulunmak amacıyla kurulabilirler (Sen. K. m. 60; KGSK m. 5). İşyeri düzeyinde bir sendika kurulamayacağı gibi, meslek sendikaları (marangozlar sendikası, kaynakçılar sendikası) da kurulamaz (Sen. K. m. 3; KGSK m. 4/2).

- Dördüncü fark, her ikisi de "*özel hukuk tüzel kişisi*" olmakla birlikte, "*amaçlarını gerçekleştirmek için kullandıkları araçlarda*" görülür. Dernekler, amaçlarını gerçekleştirmek için "*yasak faaliyetler*" (Der. K. m. 35) dışında bildiri yayınlamaktan Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanun'una uygun her türlü faaliyeti organize edebilirler ve bunlara katılabilirler. Sendikalar ise, derneklerin yaptığı bu faaliyetlerden başka, üyelerinin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla "*toplu iş sözleşmesi*" ve "*toplu görüşme*" de yapabilirler, "*grev ve lokavta*" da başvurabilirler (Sen. K. m. 32/1,4; KGSK m. 19/1, 32, 33, 34). Sendikaların işçi-işveren uyuşmazlıklarında toplumsal dengeyi ve kamu düzenini sağlayan bu özellikleri nedeniyle, derneklerden farklı olarak "*sosyal bakımdan özerk*" ve birer "*kamu kurumu*" niteliğine büründükleri öne sürülmüştür.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 20, 76, 340, 342 ve orada belirtilen yararlar.



## 2

Sendikalar Kanunu, Anayasa'da belirlenen ilkeler çerçevesinde bir sendika tanımı vermektedir: Buna göre sendika, *"işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denir"* (Sen. K. m. 2). Kamu görevlileri sendikaları da aynı amaçla oluşturulan kuruluşlardır (KGSK m. 3/f). Ancak biz, incelememiz boyunca daha çok *"işçi"* ve *"işveren"* sendikalarını esas alacak, kamu görevlileri sendikalarına zaman zaman bilgilendirmek amacıyla değineceğiz.

## SENDİKALAR KANUNU'NDA "İŞÇİ" NE ANLAMA GELİR?

3

Sendikalar Kanunu'na göre "hizmet (iş) sözleşmesine" dayanarak çalışanlara işçi denir. Bunların "TC Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olması" işçi sayılmalarına engel teşkil etmez (m. 2/1,3). Öyleyse, sendikal haklardan yararlanacak olan "işçi" kavramının sınırları İş Kanunu'na göre daha geniş tutulmuş; sadece iş kanunlarına (İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na) göre işçi sayılanlar değil, aynı zamanda Borçlar Kanunu'na göre hizmet sözleşmesiyle çalışanlar da sendika haklarından yararlandırılmıştır. Bir başka deyişle, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan, "profesyonel sporcular", "ev hizmetlerinde çalışanlar" ve özellikle sayıları ülkemizde yüz binlerle ifade edilen "50'den az (50 dahil) işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde" çalışan işçileri de sendika kurma veya kurulu bir sendikaya üye olma haklarından yararlanabileceklerdir. Nitekim uygulamada da Yargıtay, "tarım işçilerinin (de) sendika üyesi olabileceklerine" hükmetmiştir.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> HGK, 17.03.1971, E. 1969/9-1228, K. 1971/172, İKİD, Temmuz 1971, s. 127; 10. HD, 02.04.1976, 1876/2355, İKİD Tekstil İşv. D., Nisan 1977, s. 9; F. Şahlanan, s. 178; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 199; Ö. Eyrenci, s. 99; F. Demir, *Sendikalar*, s. 19.

## 3

Üstelik, Sendikalar Kanunu sadece hizmet sözleşmesiyle çalışanları değil, bazı koşullarda “nakliye mukavelesine” (taşıma sözleşmesine), “neşir mukavelesine” (yayın sözleşmesine) ve “adi şirket mukavelesine” göre çalışanları da “işçi” sayarak sendika haklarından yararlandırmıştır. Gerçekten, “araç sahibi” hariç, “nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı meslek edinmiş” bulunan hamallar ile “neşir mukavelesine göre eserini naşire (yayıncıya) terk etmeyi meslek edinmiş” bulunan yazarlar, “bu kanun bakımından işçi sayılırlar” (Sen. K. m. 2/2). Görüldüğü gibi, burada sözü geçen hamallar ile yazarların bu işi “meslek edinmiş” olmaları; bir başka deyişle bu işi “az veya çok devamlı bir şekilde ve geçimlerini bu yoldan sağlama niyetiyle” yapmaları gerekmektedir.<sup>16</sup> Üstelik bu kişilerin mesleklerini de “serbest” olarak yürütmeleri; bir başka deyişle bir işverene bağlı olarak çalışmamaları gerekmektedir. Aksi halde, bir işyerinde yükleme-boşaltma işinde çalışan hamal ile bir gazetede köşe yazarlığı yapanlar, zaten “hizmet sözleşmesiyle” çalıştığı için işçi sayılırlar ve sendika haklarından yararlanırlar. Burada söz konusu edilen hamallar ve yazarlar, bir hizmet sözleşmesine dayanarak değil, “nakliye mukavelesine” (taşıma sözleşmesine) ve “neşir mukavelesine” (yayın sözleşmesine) dayanarak çalıştıkları için, hukuken (juridique) değil “içtimai” (sociologique) bakımdan işçi sayılanlardır. Kanun bu kişileri korumasız bırakmamak için, sendika haklarından yararlandırma yoluna gitmiştir. Gerçi bu kişiler hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hususları düzenlemek üzere yapılan “toplu iş sözleşmeleri” akdedemeyecektir (TİSGLK m. 2). Fakat, sendika olarak derneklerden farklı bazı yetkileri kullanabilecekler; örneğin üyelerinin haklarını korumak için dava açabilecekler, idari makamlara başvurabilecekler

<sup>16</sup> C. Tuncay, *İşçi Sendikası Üyeliği*, s. 147; A. Tuğ, s. 54; F. Demir, *Sendikalar*, s. 19.

ve böylece kamuoyunda seslerini daha güçlü duyurabileceklerdir.<sup>17</sup>

Bundan başka, “adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar” da “bu kanunun bakımından” işçi sayılmışlardır. Bunun tek şartı, “bu mukavelelerin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması” dır (Sén. K. m. 2/2). Öyleyse, burada öncelikle önemli olan, ortaklığa bedeni veya fikri emek arzı suretiyle katılmadır; sermaye (para veya mal) ile katılma ikinci plandadır. Kanun’un “esas itibarıyla” demesi, daha çok bedeni veya fikri emek arzı suretiyle çalışmakla birlikte, ortaklığa aynı zamanda bir miktar para koymuş olanları da korumaya yöneliktir. Ancak burada da şart olan ikinci unsur devreye girmekte; adi şirket mukavelesinin “aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydı...” aranmaktadır. Bunun anlamı, işyerine esas itibariyle emek arz etmek üzere giren bir işçinin yerine, o çıktıktan sonra başka birinin girip çalışma olanağının “açık” tutulmasıdır. Bir başka deyişle, ortaklardan birinin rızası olmasa bile ortaklığa yeni bir ortağın alınabilmesidir. Halbuki, Borçlar Kanunu’na göre bir adi şirkete (ortaklığa) yeni bir ortak alınması, mevcut ortakların hepsinin bu hususta anlaşmalarına bağlıdır (BK m. 532/1). Sendikalar Kanunu’nda getirilen özel hükümle genel hükümlerden ayrılınması, yasa koyucunun “bariz bir ihtiyacı” karşılama kaygısından kaynaklanmaktadır. Gerçekten, özellikle bazı eğlence yerlerinde ve restoranlarda işçiler işverenler tarafından kendilerine ortak gösterilmek suretiyle “işveren” yapılarak her türlü işçilik haklarından (bu arada sigorta, ihbar, kıdem tazminatı gibi haklardan) mahrum bırakılabilmektedirler. Bu tür istismalarını engellemek amacıyla, yasa koyucunun Borçlar Kanunu hükümlerinden ayrı olarak bu özel hükümler-

<sup>17</sup> C. Tuncay, s. 149; F. Demir, *Sendikalar*, s. 20.

### 3

ri getirdiği, Sendikalar Kanunu bakımından "işçi" sayılan bu kişilerin örgütlenerek haklarını savunmalarını kolaylaştırdığı söylenebilir.<sup>18</sup>

Ekleyelim ki, kamu kurum ve kuruluşlarında "işçi statüsünde dışında" bir kadro veya pozisyonda "daimi surette çalışan" adaylık veya deneme süresini tamamlamış "kamu görevlileri" (memurlar, sözleşmeli personel) Sendikalar Kanunu anlamında "işçi" sayılmadıklarından "işçi sendikası" değil, "kamu görevlileri sendikası" kurabilirler (KGSK m. 3/f, 4/1).

---

<sup>18</sup> Geniş bilgi için bkz.; A. N. Sözer, *Sendikalar Kanunu Açısından İşçilerin Şirket Ortaklığı*, *İktisat ve Maliye*, Ekim 1983, s. 270; F. Şahlanan, s. 185; C. Tuncay, s. 154-155; A. Tuğ, s. 55; F. Demir, *Sendikalar*, s. 22.

SENDİKALAR KANUNU'NDA  
"İŞVEREN" VE "İŞVEREN VEKİLİ"  
NE ANLAMA GELİR?

4

Kanun'da, sendika haklarından yararlanacak işveren kavramı da işçi kavramına paralel olarak geniş tutularak tanımlanmıştır: "İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına" işveren denilir (Sen. K. m. 2/4). Öyleyse yine sadece hizmet sözleşmesine dayanarak değil aynı zamanda nakliye ve neşir mukavelesine dayanarak çalışan kişileri (işçileri) çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler de "bu kanun bakımından" işveren sayılacaklar ve sendika haklarından yararlanabileceklerdir. Buna ek olarak, "tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları" da işveren tanımı içine sokulduğundan; bundan böyle merkez teşkilatı (Genel Müdürlük) dışında kurulu olmakla birlikte, merkeze bağlı olarak çalışan ve fakat tüzel kişiliği bulunmayan kamu kuruluşları da (fabrika, imalathane veya mağazalar gibi) bu Kanun bakımından işveren sayılacaklardır. Kanun'da kamu kuruluşlarının da bir sendika çatısı altında toplanması öngörüldüğünden (Sen. K. m. 3/2), bu kuruluşların merkezde veya bölgelerinde bir kamu sendikası kurabilecekleri veya kurulu bulunan kamu sendikalarına üye olabilecekleri kuşkusuzdur.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 23.

## 4

Bunun gibi, "bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzıyla ortak olanların dışındaki ortaklar da bu Kanun bakımından işveren" sayılmışlardır (Sen. K. m. 2/5). Öyleyse, ortaklığa "fiziki veya fikri emek" koyanlar değil, "sermaye (mal veya para)" koyarak ortak olanlar işveren sayılacaktır. Gerçi bir adi ortaklık mutlaka "emeklerini ve sermayelerini birleştiren kişilerden oluşur" diye düşünmek yanlış olur. Çünkü, bir adi ortaklık sadece "emeklerini" birleştiren kişilerden oluşabileceği gibi, sadece "sermayelerini" birleştiren kişilerden de oluşabilir.<sup>20</sup> İşte bu ortaklıklarda "bu Kanun bakımından" işveren sayılan kişiler, "sermaye" koyan ortaklar olacaktır. Küçük bir miktar sermaye koymakla birlikte, daha çok bedeni ve fikri emek arzı suretiyle çalışan kişiler ise işçi sayılmaya devam edecektir.<sup>21</sup>

Ayrıca Kanun, "işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan" kişileri "işveren vekili" olarak tanımlamış; işveren vekillerini de yine "bu Kanun bakımından" işveren saymıştır (Sen. K. m. 2/6,7). Öyleyse, sadece "işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler" adına değil, aynı zamanda "tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları" adına, "işyerinin" değil, "işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar" işveren vekili ve dolayısıyla işveren sayılmışlardır. Kanun'un bir yandan tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarını "işveren" olarak nitelmesi (Sen. K. m. 2/4); öte yandan tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanları "işveren vekili" olarak kabul etmesi, kamu kesimi işveren sendikacılığının gelişmesini teşvik ve kolaylaştırma amacına yönelik olduğu söylenebilir.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> C. Tuncay, s. 153; F. Demir, *Sendikalar*, s. 23-24; M. Aydemir, s. 46 vd.

<sup>21</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 24.

<sup>22</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 25; M. Aydemir, s. 87.

Nihayet, Sendikalar Kanunu anlamında “işveren vekili” kavramının, İş Kanunu’nda öngörülen “işveren vekili” kavramından çok daha dar kapsamda olduğu dikkat çekicidir. Gerçekten, İş Kanunu’na göre sadece “işin ve işyerinin yönetiminde görev alanlar” değil, aynı zamanda “işveren adına hareket eden kimseler” de “işveren vekili” sayılmaktadır (İş K. m. 1/3). Böyle olunca, işyerinde ilk amir durumunda olan usta ve usta başılardan vardiya amirlerine, personel ve muhasebe müdürlerinden işletmenin genel müdürüne kadar herkes “işveren vekili” sayılmaktadır. Buna karşılık Sendikalar Kanunu, bu yelpaze içinde sadece “işletmenin bütünü” (işyerinin değil) yönetmekle yetkili olan “genel müdürü” işveren vekili saymaktadır. Buna, genel müdüre ait yetkilerin tümünü kullanmaları koşuluyla “genel müdür yardımcılarını” eklemek mümkündür.<sup>23</sup> Böylece Sendikalar Kanunu anlamında bir “işletmenin bütünü” yöneten sadece genel müdür ve genel müdür yardımcılarını işveren vekili sayılacak; örneğin, işletmeye bağlı fabrika veya mağaza gibi “işyerinin bütünü” yöneten müdürler ise işveren vekili değil işçi sayılacaklardır. Aynı şekilde, bir bankanın genel müdürü ile genel müdür yardımcılarını işveren vekili sayılacak; buna karşılık banka işletmesine bağlı birer işyeri sayılan şubelerin müdürleri ise işçi sayılacaklardır. Doğal olarak, bu Kanun anlamında işveren vekili sayılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarını işveren sendikalarına üye olabillerlerken; bunlar dışında kalan bütün müdürler, amirler, şefler ve ustalar, işçi sayıldıklarından işçi sendikalarına üye olabileceklerdir.<sup>24</sup>

Ekleyelim ki, “kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin

<sup>23</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 218; E. İnce, *Toplu İş Hukuku*, s. 12; F. Demir, *Sendikalar*, s. 26.

<sup>24</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 26.



# 4

*niteliği ve yürütümü bakımından idari bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan" kamu kurumu ve kuruluşları "tüzel kişiliği" olsun ya da olmasın "kamu işvereni"; bunları temsile ve bütünü sevk ve idareye yetkili" olanlar ile bunların yardımcıları "kamu işveren vekili" sayılırlar (KGSK m. 3/b, c, e). Kamu hizmetinin yürütüldüğü bu işyerlerinde çalışan kamu görevlilerinin sendika kurma veya kurulu sendikalara üye olma hakları bulunduğu halde (KGSK m. 3/d, f, 4, 14), kamu işveren ve işveren vekillerinin "kamu görevlileri sendikasını" muhatap alacağı bir "kamu işveren vekilleri sendikası" kurma hakları yoktur.*

1982 Anayasası, işçi ve işverenlerin ancak üyelerinin “*çalışma ilişkileri*” çerçevesinde faaliyette bulunmak üzere “*sendikalar ve üst kuruluşlar*” kurabileceklerini hükme bağlamaktadır (AY m. 51/1). Sendikalar Kanunu’nda da aynen tekrarlanan bu deyim, işçi ve işverenlerin “*çalışma ilişkilerinde*” sendikalar kurabileceklerini belirtmektedir (Sen. K. m. 2/10). Bu durumda işçiler ve işverenler üyelerinin sadece “*çalışma ilişkileri*” çerçevesinde kalan “*ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek*” amacıyla sendika kurabileceklerdir. Bunun dışında, üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla da olsa, “*çalışma ilişkileri*” sınırları içinde kalmayan amaçlarla bir sendika kurulamayacaktır. Örneğin, işçilerin kendi aralarında birleşerek “*tüketicilerin korunması amacıyla*” bir sendika kurmaları mümkün olmadığı gibi; işverenlerin de bir araya gelerek “*pazarlama ve satış etkinliklerini artırmak amacıyla*” bir sendika kurmaları mümkün değildir. Buna karşılık, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkileri dışında kalan bu tür amaçlarla birleşerek “*dernek*” kurmalarına bir engel bulunmadığına kuşku yoktur.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 27; E. İnce, s. 20.

## 5

Anayasa'ya (m. 51) uygun olarak kaleme alınan Sendikalar Kanunu'nun bu hükmü (m. 2), sadece "ekonomik" veya sadece "sosyal" amaçlarla değil, "ekonomik ve sosyal" amaçları birlikte taşıyan sendikalar kurulmasını amirdir. Çünkü, Kanun'da "ekonomik ve sosyal" deyim kullanılırken "veya" bağlacı değil "ve" bağlacı kullanılmıştır. Öyleyse Sendikalar ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin birlikte korunması amacıyla kurulacaklardır. Gerçi, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin neler olduğu kanunda açıkça belirtilmiş değildir. Ancak bu deyim, "bütün İş Hukukuna ve Sosyal Politikaya ilişkin hak ve menfaatler" anlamına geldiğini kabul etmek yerinde olur.<sup>26</sup> Gerçekten, çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren bu hak ve menfaatler arasında, ücretlerin yükseltilmesini, ikramiye sayısının artırılmasını, iş sürelerinin kısaltılmasını, sosyal yardımların genişletilmesini sayabiliriz. Bu hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacıyla hangi araçların kullanılacağı da önce Anayasa' da (m. 53, 54) sonra Sendikalar Kanunu'nda gösterilmiştir. "Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri" başlığı altında toplanan bu araçlar arasında başlıcası "toplular iş sözleşmesi akdetmek" ve "grev ve lokavta başvurmak" olarak belirlenmiştir. Buna, "toplular iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına ve yargı organlarına başvurmak" yanında; "üyelerini ve mirasçıları temsilen" hizmet sözleşmesinden doğan hakları ile sigorta hakları konusunda açılan "davalarda husumete ehil olmak" eklenmiştir (Sen. K. m. 32). Buna karşılık, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla dahi olsa, "ticaretle uğraşma" gibi araçlara başvurmak yasaklanmış bulunmaktadır (Sen. K. m. 39).

Nihayet, Kanun'da sayılan sendikaların "sosyal faaliyetlerinden" üyelerin "sosyal hak ve menfaatlerinin" neler olduğu şu

<sup>26</sup> C. Tuncay, s. 20; F. Demir, *Sendikalar*, s. 29.

şekilde sıralanabilir: Üyelerine ve mirasçılara “adli yardımında” bulunmak; Kanun ve uluslar arası anlaşmalara göre toplanan kurullara “temsilci göndermek”; işçilerin veya işverenlerin “mesleki bilgilerini” artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek “kurs ve konferanslar” tertiplemek; üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için “teknik ve mesleki eğitim” tesisleri kurmak; “sağlık ve spor” tesisleri ile “kütüphane” ve “basım işleri” için gerekli tesisleri kurmak; işçilerin “boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri” için imkanlar sağlamak; evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım amacıyla sandıklar kurmak ve bu sandıklara nakit mevcudunun yüzde beşini aşmayan (bağış değil) kredi vermek; üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve bu kooperatiflere nakit mevcudunun yüzde onunu geçmeyen (bağış değil) kredi vermek; ve nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak üzere “sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar” yapmaktır (Sen. K. m. 33). Görüldüğü gibi, Sendikalar Kanunu’nda “sosyal faaliyet” başlığı altında verilen üyelerin “sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi”, ekonomik ve kültürel boyutları ile çok yönlü bir faaliyettir. Kanun’un, “sendika ve konfederasyonların gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki eğitimi ile bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanılmak zorunda” olduğunu öngören hükmü (Sen. K. m. 44/2) ise özellikle “kültürel hak ve menfaatlerin” sosyal hak ve menfaatler içinde ne derece önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir.<sup>27</sup> Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikalarının tanımında “çalışma ilişkileri” deyimini yerine “mesleki” sözcüğüne yer verilmiş; bunun dışında “ortak ekonomik ve sosyal” amaç aynen korunmuştur (KGSK m. 3/f). Bu sözcüğün de kamu görevlileri sendikalarının faaliyetlerini

<sup>27</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 28-30.

# 5

*"mesleki" amaçla sınırlandırdığını; "kuruluş amaçları doğrultusunda" bulunulacak faaliyetlerin neler olduğunun Sendikalar Kanunu gibi bu Kanun'da da tek tek sayılmasından anlayabiliriz (KGSK m. 19).*

Özel hukukta bir "tüzel kişilik" (legal entity-personalilé juridique) meydana getirmenin ön koşulu, kişilerin bu konuda aralarında anlaşmış olmalarıdır. Bu anlaşmanın dışı vurulması ve üçüncü kişiler bakımından hüküm ifade edebilmesi, bir belgeye ihtiyaç göstermektedir. İşte, gerek kişilerin bir dernek kurmak, gerekse işçi veya işverenlerin bir sendika kurmak konusunda kendi aralarında anlaşarak bu iradelerini açıkladığı belgeye tüzük adı verilmektedir. Hukukumuzda, işçi ve işverenlerin sadece iradelerini açıkladıkları tüzük (rule of union-statut du syndicat) adlı belgenin hazırlanması, tüzel kişiliğin meydana gelmesi için yeterli olmamaktadır.

Tüzüğün o yerde bulunan en büyük mülki amire de verilmesi gerekmektedir. Nitekim Sendikalar Kanunu, kurucuların hazırlayacakları (nüfus sureti, ikametgah, sabıka kaydı ve ilk genel kurula kadar kuruluşu sevk ve idare edecekler ile bunların eş ve çocuklarının mal bildirimi gibi) belgeler ile birlikte sendika tüzüğünün makbuz karşılığı valiliğe verilmesini öngörmüş (m. 6/2), tüzüğün ve belgelerin "valiliğe tevdi ile birlikte" sendikanın tüzel kişilik kazanacağını belirtmiştir (m. 6/4). Tüzel kişilik kazanılması, kuruluşun "süreklilik" kazan-

6

ması demektir. Böylece, üyelerin değişmesinden etkilenmeyen ve ayrı bir adı olan hukuki varlık doğmuş olmaktadır.<sup>28</sup>

Türk hukukunda sendikalar, kamu hukuku değil, özel hukuk tüzel kişileridir. Çünkü bir kanun gücüyle zorunlu olarak değil, gerçek veya tüzel kişilerin bir araya gelerek serbest iradelerini aynı amaç doğrultusunda birleştirmeleri suretiyle kurulur. Bir başka deyişle, sendikalar ve üst kuruluşları konfederasyonlar, "serbestlik" ve "ihtiyarilik" (isteğe bağlılık) ilkeleri çerçevesinde hiçbir makamın iznine ihtiyaç duyulmadan kurulurlar. Gerçekten, Anayasa'ya (m. 51) uygun olarak hazırlanan Sendikalar Kanunu da "sendika ve konfederasyonların önceden izin almaksızın kurulacağını" öngörmüştür (m. 6/1). Zira sendikalar, "kendi kendine yardım" ilkesinin bir gereği olarak üyelerinin hak ve menfaatlerini korumayı bizzat yerine getirmekte; bu nedenle dışarıdan bir müdahale haklı görülmemektedir. Gerçi, toplu sözleşme yapmak, grev veya lokavta başvurmak gibi kamusal görevler yükledikleri de görülmektedir. Ama bu onların devletin idari örgütlenme yapısı içinde bir devlet organı olduğunu göstermez. "Sosyal özerklik" içinde "kendi kendilerini yöneten" sendikalar, özel hukuka tabi birer tüzel kişiliktir.<sup>29</sup>

Bunun gibi, sendikalar üzerinde yapılan denetimler de onlara kamu hukuku kuruluşu niteliği kazandırmaz. Denetimlerin amacı, kamu düzeninin korunmasıdır.<sup>30</sup> Gerçekten, çok geniş bir kitleyi temsil ettikleri ve belirli kamusal görevleri

<sup>28</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 44; C. Tuncay, s. 9-10, 25-26; F. Şahlanan, s. 73; F. Demir, s. 31.

<sup>29</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 32; K. Tuñçomağ, *II*, s. 48; J. M. Verdier, s. 134; A. Brun-H. Galland, *Droit du Travail, Les Rapports Collectifs de Travail, Tome II*, Paris, 1978, s. 203 vd.

<sup>30</sup> C. Tuncay, s. 27; F. Demir, *Sendikalar*, s. 33.

yüklandikleri için kuruluş ve faaliyetleri ile idari ve mali denetimleri "özel hükümlerle" düzenlenen sendikalar, hukukumuzda özel hukuk tüzel kişisi sayılmaktadır. Nitekim, sendikaların kuruluşunda en az kaç kişinin başvurusunun gerekli olduğu yolunda bir hüküm ihtiva etmeyen Sendikalar Kanunu, bu konuda Dernekler Kanunu hükümleri ile tamamlanmakta (Sen. K. m. 63), bir derneğin (sendikanın) kurulabilmesi için, "en az yedi gerçek kişinin bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak birleştirmeleri" gerekmektedir (Der. K. m. 2).<sup>31</sup> Buna karşılık, üst kuruluşlar kurmak için Sendikalar Kanunu'nda özel bir hükme yer verilmiştir: "Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdiği tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlara konfederasyon denir" (Sen. K. m. 2/11). Ancak, konfederasyonun da tüzel kişilik kazanması için, "konfederasyon tüzüğü" ile "sendika kurucuları için aranan belgeler" yanında, kurucu sendikaların "konfederasyon kurulmasına ilişkin genel kurul kararlarının" da il valiliğine "nakbuz karşılığı" verilmesi gerekmektedir (Sen. K. m. 6/3).

Nihayet, sendika ve konfederasyonların tüzük ve gerekli belgelerinin ilgili "valiliğe tevdii ile birlikte" kazanılan tüzel kişilikten sonra, kurucular tüzüğü ve ilk genel kurul toplantısına kadar sendika veya konfederasyonu yönetecek kişilerin ad ve soyadları ile meslek ve sanatlarını ve ikametgahlarını günlük birer gazetede on beş gün içinde ilan etmek zorundadırlar.

<sup>31</sup> İşçi ve işveren sendikaları arasında bir ayırım yapılmadan uygulanan bu hüküm gereğince, sendikanın yedi kurucusu ilk genel kurula kadar sendikayı yönetebilirlerse de (Sen. K. m. 6/2) ilk genel kurulda seçilmesi gereken üç zorunlu organdan her birinin üye sayısının üçten az olmaması esasları (Sen. K. m. 9, 15, 18, 19), ilk genel kurula yeterli sayıda üyeye gidilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, ilk genel kurula kadar yeter sayıda üye kaydı yapılamayan hallerde, yedi kişilik kurucu sayısının sendikanın varlığını sürdürmeye yetmeyeceği kuşkusuzdur.



## 6

Gazetelerin Ankara İstanbul ve İzmir'de yayınlanan ve ülke çapında dağıtılan gazetelerden biri olması şarttır. Ancak kurucular, gazete ilanını sadece sendika veya konfederasyonun adına ve merkezine de inhisar ettirebilirler. Bu takdirde, sözü geçen belgelerin birer örneği aynı süre içinde o ilin valiliğinin ve bölge çalışma müdürlüğünün ilan tabelasında bir ay süre ile asılır (Sen. K. m. 8). Bu maddede belirtilen ilan ve bildirimleri yapmayanlar hakkında para cezası uygulanır (Sen. K. m. 59/1).

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının da "önceden izin alınmaksızın" serbestçe kurulmaları güvence altındadır (KGSK m. 16/1). Bu Kanun'da da sendikanın kaç kişiyle kurulacağı yolunda bir hüküm bulunmadığı için, Dernekler Kanunu uyarınca "en az yedi gerçek kişinin bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak birleştirmeleri" gereği burada da yürürlükte (KGSK m. 43). "Mal bildirimi" dışında, diğer belgelerin ve tüzüğün ilgili valiliğe verilmesi ile tüzel kişilik kazanan sendika ve konfederasyonun, ayrıca gazetede ilan edilmesine gerek görülmemiştir (KGSK m. 6).

## SENDİKALAR MESLEK VE İŞYERİ ESASINA GÖRE KURULABİLİR Mİ?

7

Hukukumuzda çağdaş sendikacılık hareketinde görülen gelişmelere paralel olarak işkolu esasına göre sendikalaşma kabul edilmiş; buna karşılık meslek esasına göre sendikalaşma ile işyeri esasına göre sendikalaşma yasaklanmış bulunmaktadır (Sen. K. m. 3/3).

Temelde mesleğe göre sendikalaşma esası, gerek bugün anavatanı olan İngiltere'de gerekse diğer Batı ülkelerinde bugünkü işkolu sendikacılığının (sanayi sendikacılığının) kuruluş ve gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Özellikle Almanya gibi sanayileşmiş ülkelerin hemen hepsinde, meslek sendikacılığının yerini artık işkolu (sanayi) sendikacılığı almaktadır.<sup>32</sup> Gerçekten günümüz gerçekleri göz önünde tutulduğunda; örneğin bir tekstil fabrikasında sadece dokumacılar değil, elektrikçiler, tornacılar, kaynakçılar, aşçı ve garsonlar, sekreterler, marangozlar ve hatta bahçıvanlar hep birlikte üretime katılmaktadırlar. Artık sadece elektrikçilerin, tornacıların, kaynakçıların, dokumacıların, marangozların ve bahçıvanların bir

<sup>32</sup> C. Talas, *İçtimai İktisat*, Ankara, 1961, s. 186, 205, 245-246; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 142; N. Ekin, *Endüstri İlişkileri*, s. 81; F. Demir, *Sendikalar*, s. 40; Narmanlıoğlu, II, s. 74 ve 86.

## 7

araya gelerek bir meslek sendikası (marangozlar sendikası, kaynakçılar sendikası, vb.) kurmalarında pratik bir yarar yoktur.<sup>33</sup> Zira özellikle hukukumuzda toplu iş sözleşmesi için bir işverenin karşısına tek bir işçi sendikasının çıkması esası ile bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamaması ve uygulanamaması (AY m. 53; TİSGLK m. 3,12), meslek sendikacılığının gelişmesinin önündeki en büyük engellerdir. Zaten bu gerçeği gören yasakoyucu da Sendikalar Kanunu'nda meslek sendikacılığını yasaklamıştır: “Meslek esasına göre işçi sendikası kurulamaz” (m. 3/3).

Hukukumuzda yasaklanan bir diğer sendikalaşma esası da “işyeri” sendikacılığıdır. Eski 274 sayılı Kanun zamanında düzenlenen işyeri sendikacılığı, uygulamada bir çok sakıncaları beraberinde getirmişti: Özellikle işçi sendikalarının “bağımsızlığı” ilkesi, işyeri sendikaları tarafından zedelenebilmektedir. Çünkü bir işyeri ile sınırlı olarak faaliyette bulunan işyeri sendikaları, işverenler tarafından kolayca kontrol altına alınabilmekte; bunun sonucunda da işverenle işbirliği yaparak kendilerine sağlanan çıkarlar karşısında işçi haklarını göz ardı eden “sarı sendikacılar” türeyebilmektedir. Üstelik, işyeri sendikası yöneticilerinin işkolu sendikası yöneticileri kadar tecrübeli, eğitilmiş ve bilgili olmamaları, işverenle olan ilişkilerinde işyeri sendikalarının ya çok sert ya da çok yumuşak davranmalarına yol açabilmektedir. Bu da işyerlerinde gerekli olan toplu sözleşme düzeninin kurulmasını güçleştirmekte; çalışma barışının uzun süreli gerçekleşmesini önlemektedir. Hatta işçiler için işyerinde çok yararlı bir toplu iş sözleşmesi imzalanmış olsa bile, özellikle işkolu esasına göre kurulmuş bulunan rakip sendikaların “sarı sendika” sloganı ile işyeri sendikasını yıpratmaları ve çeşitli vaatlerle işyerindeki çalışma

<sup>33</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 40-41.

barışını bozdukları görülmüştür. Bütün bu nedenlerle, işyeri sendikalarının işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini yeterince koruyamayacağı; aksine, bu amaca ters düşükleri ve güçlü sendikacılığı engelledikleri için kaldırılmaları gerektiği öne sürülmüştür.<sup>34</sup> Nitekim eski 274 sayılı Kanun'un yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "gereğesinde" de "güçlü sendikacılık amaçlandığından işyeri sendikacılığına yer verilmediği; işkoluna göre sendikalaşma ilkesi kabul edilerek tek bir sendika modelinin öngörüldüğü" belirtilmektedir.<sup>35</sup>

Ekleyelim ki, KGSK'da da "meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulması" yasaklanmıştır (m. 4/2).

<sup>34</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 41-42 ve 164-165; Ö. Etreñci, s. 57; F. Şahlanan, s. 49; F. Demir, *Sendikalar*, s. 43-44; M. Kutal, *Sendikaların kuruluşu*, s. 93; M. Ekonomi, *Sendikaların Kuruluşu*, s. 11; A. Tuğ, s. 37.

<sup>35</sup> O. Mis-E. Özsoy, s. 13.

## SENDİKALARIN İŞKOLU ESASINA GÖRE KURULMASI ZORUNLU MUDUR?

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda hükme bağlanan "iş-kolu esasına" göre sendikalaşma zorunluluğu şu şekilde ifade edilmektedir: "İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerinde çalışan işçiler tarafından kurulur" (m. 3/1). İşveren sendikaları da "işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur" (m. 3/2). Öyleyse, bütün ülkede yapılan işler önce sayısı belirli işkolları içinde toplanacak; sonra da gerek işçilerin gerekse işverenlerin bir sendika kurmak istediklerinde, işçi veya işverenin işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolunu esas almaları gerekecektir. Nitekim kanunumuzda da önce "asıl işler" yirmi sekiz "işkolunda" (Tarım, Madencilik, Gıda, Dokuma, Ağaç, Metal, Enerji, Konaklama ve Eğlence Yerleri, vb.) toplanmış; sonra da "bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler, asıl işin dahil olduğu işkolundan" sayılmıştır (Sen. K. m. 60/1-2). Yargıtay, "asıl işin ve yardımcı işin uzman bilirkişilerce tespit edilerek işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi gerektiğine" karar vermiştir.<sup>36</sup> Öyleyse, bir tekstil fabrikasında yapılan asıl

<sup>36</sup> 9. HD, 09.11.1995, 35311/33689; 9. HD, 25.01.1993, 18316/895;

işte çalışan "dokuma" işçileri gibi, bu asıl işe yardımcı işlerde çalışan elektrikçi, kaynakçı, marangoz, aşçı ve garsonlar ile bahçıvanlar da hepsi birden asıl işin yapıldığı işkolunda kurulu bulunan sendikaya (örneğin Dokuma İşçileri Sendikasına) üye olabilecekler veya kendileri ayrı bir sendika kurabileceklerdir. Yoksa, elektrikçiler "Enerji", kaynakçılar "Metal", marangozlar "Ağaç", aşçı ve garsonlar "Konaklama ve Eğlence Yerleri", fabrika bahçesinin bahçıvanları da "Tarım" işkolunda kurulu bulunan sendikalara gidip üye olamayacaklardır. Çünkü, yaptıkları işler asıl iş olan dokuma işine yardımcı bir iş olduğundan, "Dokuma İşkolunda" kurulu bulunan sendikaya üye olmak mecburiyetindedirler (Sen. K. m. 60/2). İşte buna, işkolu esasına göre sendikalaşma esası (ilkesi) denilmektedir.

Kanun'da, işkolu esasına getirilen tek istisna, "Kamu İşveren Sendikaları" konusundadır. Gerçekten, genel kuralın aksine, "kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz" (Sen. K. m. 3/2). Örneğin, Dokuma İşkolunda faaliyette bulunan kamu işverenleri veya işveren vekilleri ile Metal İşkolunda faaliyette bulunan demir-çelik fabrikalarının kamu işvereni veya işveren vekilleri, bir araya gelerek bir kamu işveren sendikası kurabileceklerdir. Öyleyse "kamu işveren sendikalarına bu konuda bir ayrıcalık" (imtiyaz) tanınmakta; bu düşünce, devletin kamu kesiminde tek işveren olduğu varsayımına dayanmaktadır.<sup>37</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları da "hizmet kolu" esasına göre ve "Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla"

9. HD, 06.02.1993, 16091/17870; 9. HD, 12.07.1990, 8144/8219, Kamu-İş, Yargıtay Kararları (1990-1995), s. 463-467).

<sup>37</sup> Geniş bilgi için bkz., F. Demir, *Sendikalar*, s. 44 vd.; Narmanlıoğlu, II, s. 75.

# 8

kurulmak zorundadırlar. Hizmet kolları 11 adet (1. Büro, Bankacılık ve Sigortacılık, 2. Eğitim, Öğretim ve Bilim 3. Sağlık ve Sosyal Hizmetler, 4. Yerel Yönetim, 5. Basın, Yayın ve İletişim, 6. Kültür ve Sanat, 7. Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri, 8. Ulaştırma, 9. Tarım ve Ormancılık, 10. Enerji ve Madencilik, 11. Diyanet ve Vakıf Hizmetleri) olup, kurumların girdikleri hizmet kolları bir yönetmelikle belirlenir (KGSK m. 5).

## SENDİKALARIN KURULACAĞI VE ÖRGÜTLENECEĞİ İŞKOLUNA GİREN İŞYERLERİ NASIL BELİRLENİR?

9

Sendikaların belirli bir işkolunda gösterecekleri faaliyetin sınırını, o işkoluna giren işyerlerinin ve işçilerinin sayısı belirler. Bir başka deyişle sendikaların üye sayılarının azalıp çoğalması, faaliyette buldukları işkoluna giren işyeri sayısının azalıp çoğalması ile yakından ilgilidir. Bu nedenle kanunda belirlenen yirmi sekiz işkoluna giren işyerlerinin belirlenmesi ya da işkoluna giren işyeri sayısında değişiklik yapılması, sendikaların faaliyet alanlarını doğrudan doğruya belirleyici nitelikte ve sendikacılık düzeninin temel esaslarından biridir.<sup>38</sup>

Gerçekten, bir sendikanın güçlülüğü, onun üye sayısının çokluğu ile doğru orantılı olarak gelişmektedir. Özellikle ülkemizde sendika aidatlarının işveren tarafından kaynakta kesilerek sendika hesabına yatırılması (check-off) üye sayısının sendikanın gücüne olumlu katkısını artırmaktadır (Sen. K. m. 61). Böyle olunca üye sayısını artırarak güçlenen işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yaparak işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruması ve diğer "sosyal faaliyetleri" etkin bir şekilde yerine getirmesi kolaylaşmaktadır.

<sup>38</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 149-150; M. Kutal, *Sendikaların Kuruluşu*, s. 96; F. Demir, *Sendikalar*, s. 51; Narmanlıoğlu, II, s. 79.



Bu nedenle toplu iş sözleşmesi faaliyetinin sendikanın kurulu bulunduğu "işkoluyla sınırlı" olması ve toplu iş sözleşmesi "ehliyet ve yetkisinin" bir işkoluna giren işyeri ve işçi sayısı ile yakından ilgili olması, işkoluna giren işyerlerinin belirlenmesinin önemini daha çok artırmaktadır. Çünkü bir sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi, öncelikle "kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun sendika üyesi olması" şartına bağlanmıştır (TİSGLK, m. 12/1). Bunun sonucu önem kazanan "işkolları" ve "bir işkoluna giren işlerin neler olacağı" belirlenmesi bir tüzükle düzenlenmiştir. Gerçekten, Kanun'da tamamı yirmi sekiz (28) olarak belirlenen işkolları ile bu işkollarına giren işlerin ve işyerlerinin hangileri olduğu, "işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslar arası normlar göz önünde bulundurularak" (Sen. K. m. 60/3), İşkolları Tüzüğü'nde gösterilmiş bulunmaktadır.<sup>39</sup>

Bundan böyle, bir işyerinin hangi işkoluna (Dokuma, Gıda, Metal vb.) girdiği konusunda bir uyuşmazlık çıkacak olursa, ilgililer Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesini isteyebileceklerdir. Bakanlığın bu konuda verdiği karar *Resmi Gazete*'de yayınlanacaktır (Sen. K. m. 4). Kanun'da kararın ilgililere (işkolunu tespitinde menfaati olan kişilere ve özellikle sendikalara) ayrıca tebliğ edilmesinden söz edilmediğine göre, *Resmi Gazete*'de yayınlanan karar tebliğ yerine geçecektir. Karara karşı ilgililerin dava açma süresi de kararın yayınlanmasından itibaren başlatılmıştır. Buna göre, "kararın yayınlanmasını müteakip" bu karara karşı ilgililer "iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde dava açabilirler" (Sen. K. m. 4). Görevli mahkeme, işyerinin kurulu bulunduğu yerdeki mahkemedir.<sup>40</sup> Açılacak

<sup>39</sup> RG, 16. 06. 1983 - 18079).

<sup>40</sup> F. Şahlanan, s. 31; F. Demir, *Sendikalar*, s. 54; N. Çelik, s. 345; Narmanlıoğlu, II, s. 81.

davalarda Bakanlığın hasım olarak gösterilmesi şarttır. 15 günlük süre "hak düşürücü" süre olup mahkemece re'sen dikkate alınması gerekir.<sup>41</sup>

Bir işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesiyle ilgili olarak ilgililer Bakanlığa her zaman başvurabilirler. Bu başvuru toplu iş sözleşmesinin yapılmasından önce sendika üyeliğinin kazanılması amacıyla yapılabileceği gibi, bir yetki tespiti sırasında veya toplu iş uyuşmazlığının her aşamasında (toplu görüşme, arabuluculuk ve grev-lokavt aşamalarında) veya sözleşmenin imzalanıp yürürlüğe konulması ve uygulanması aşamasında da yapılabilir. Uygulamada Yargıtay, "yetki tespiti sırasında" yapılan "işyerinin hangi işkoluna girdiği" yolundaki itirazların "yetki işlemlerini" durduracağını kararlaştırmıştır. Buna göre, "müterize Bakanlığa başvurma konusunda mehil verilerek itirazı bekletici ön mesele (mesele-i müstehire) kabul edilir ve bunun sonucuna göre yetki uyuşmazlığına mahkemece karar verilir".<sup>42</sup>

Nihayet, yapılan itirazları görevli yerel mahkeme iki ay içinde karara bağlamak zorundadır. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay da iki ay içinde kararını vermek zorundadır (Sen. K. m. 4). Kanun'da belirtildiği gibi; Yargıtay kararlarında da, işkolu tespitinde itirazların Yargıtay aşamasında "kesin olarak çözüme bağlanacağı" belirtilmektedir.<sup>43</sup> Böylece, yasa ve yargı kararlarında belirtilen sınırlı süreler sayesinde, işyerinin girdiği

<sup>41</sup> 9. HD, 11.03.1987, 2597/2807, Çimento İşv. D., Mayıs, 1987, s. 54.

<sup>42</sup> 9. HD, 30.11.1984, 11050/10649, YKD, Haziran 1985, s. 826-827; 9. HD, 31.07.1985, 8207/7590, TÜHİS, Ocak 1986, s. 16; 9. HD, 05.05.1994, 6892/6889, İKİD Tekstil İşv. D., Aralık 1994, Kararlar Eki; 9. HD, 30.05.1997, 8907/10537, YKD, Şubat 1998, s. 216; K. Oğuzman, Yargıtay'ın 1984 Yılı Kararları, s. 174; F. Şahlanan, s. 54, dn. 17; N. Çelik, s. 345; F. Demir, Sendikalar, s. 52.

<sup>43</sup> 9. HD, 12.07.1990, 8144/8219, Kamu-İş, Yargıtay Kararları (1990-1995, s. 463).

## 9

işkolunun tespiti işleminin sürüncemede kalması önlenmiş; belirli ve uzun olmayan süreler içinde uyuşmazlığın çözümlenmesi olanağı yaratılarak işyerlerindeki barış ve huzurun bozulması bir ölçüde engellenmiş olmaktadır.<sup>44</sup>

Ekleyelim ki, KGSK'da hizmet kollarına giren kamu kurum ve kuruluşlarının belirlendiği yönetmelik, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Dairesi Başkanlığı tarafından birlikte hazırlanarak yürürlüğe konmaktadır.

---

<sup>44</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 55; Narmanlıoğlu, *II*, s. 82.

SENDİKA ÇOKLUĞU ESASI  
(PLÜRALLİZM SENDİKAL) NE DEMEKTİR?

10

Temelde "serbestlik" ve "ihtiyarilik" esaslarını içeren sendika özgürlüğü ilkesi, aynı işkolunda aynı anda birden çok sendikanın kurulabilmesini ve faaliyette bulunabilmesini ifade etmektedir. Sendika kurma hakkının önemli bir yönünü oluşturan bu ilkeye, "sendika çokluğu esası" denilmektedir. Buna göre, bir işkolunda çalışan işçiler veya işçi çalıştıran işverenler, kurulu bulunan sendikalardan birine girebilecekleri gibi, yeni bir sendika da kurabilirler. Aynı şekilde, bir işkolunda faaliyette bulunan işçi veya işveren sendikası kurulu bulunan bir konfederasyona girebileceği gibi, diğer işkollarındaki sendikalarla bir araya gelerek yeni bir konfederasyon da kurabilirler. Böylece bir işçi veya işverenin kendi görüşlerine en uygun bir sendikayı veya konfederasyonu seçmesi veya böyle bir sendika veya konfederasyon yoksa öteki işçi veya işverenlerle bir araya gelerek yeni bir sendika veya konfederasyon kurması sağlanmış olmaktadır. Bu da sendika özgürlüğünün; bir başka anlatımla sendika kurma hakkının doğal bir sonucu sayılmaktadır.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 84; R. Işık, s. 100; F. Demir, *Sendikalar*, s. 48-49; Narmanlıoğlu, *II*, s. 70 vd.

Sendika çokluğu esası, sendikacılığın gelişmesine ve doğasına da uygun düşmektedir. Çünkü bunun karşıtı olan "sendika teklığı esası" farklı düşünce ve inançlara bağı olan kişileri belirli bir yönde birleşmeye zorlamaktadır. Bunun ise sendika hak ve özgürlüğüne olduğı kadar insan (kişi) hak ve özgürlüklerine de aykırı düşeceği kuşkusuzdur.<sup>46</sup> Özellikle sendikacılığın mesleki faaliyetten çok siyasi ve felsefi görüş ayrılıklarının rekabet alanı haline geldiğı Fransa gibi ülkelerde, kesin görüş ayrılıklarına sahip işçileri bir araya getirmek imkansız görünmektedir.<sup>47</sup> Buna karşılık Almanya'da her işkolunda kural olarak bir işçi sendikası bulunmakta; bir başka anlatımla, mevcut on altı işkolunda on altı işçi sendikası faaliyet göstermektedir. Üstelik bunlar da tek üst kuruluş olan Alman İşçi Sendikaları Birliğı'nde (DGB) toplanmışlardır. Aynı gelişme işverenler tarafında da olmuş; DGB'nin karşısında İşveren Sendikaları Birliğı (BDA) kurulmuştur. Ancak bu oluştum işçilerin ve işverenlerin kanun zoruyla ayrı ayrı bir araya gelmelerini sağlamak biçiminde değil; işçilerin ve işverenlerin haklarını en iyi şekilde elde edebilmek için tek bir sendikada birleşmeleri sonucu meydana gelmiştir. Bu nedenle işkollarında kendi kendine oluşan bu şekildeki "tek sendikacılığın" veya "sendika tekeli"nin sendika özgürlüğü ve çokluğu esası (ilkesi) ile bağdaşabileceğine kuşku yoktur. Ama kendi kendine tek bir sendikada birleşmenin yegane örneğı olan Almanya modeli, öteki Batı ülkeleri arasında bir istisna oluşturmaktadır.<sup>48</sup>

Temelde, bir işkolunda çalışan işçilerin birkaç sendikada toplanmaları sonucu ortaya çıkacak sağlıklı bir sendikalar arası rekabet, sendika yöneticilerini de daha dikkatli ve dinamik

<sup>46</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 84-85; F. Demir, *Sendikalar*, s. 49; F. Sözmez, s. 30.

<sup>47</sup> A. Brun-H. Galland, s. 9 vd.

<sup>48</sup> N. Çelik, s. 308; *Sendikalar*, s. 84; F. Demir, s. 50.

olmaya zorlayacak ve bu durum işçilerin daha çok yararına olacaktır.<sup>49</sup> Bu nedenle, Türk yasa koyucusunun 1947 yılında kabul ettiği ilk 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan bu yana sendika çokluğu ilkesini tereddütsüz hep kabul ettiğini görüyoruz. Üstelik, "sendikacılığımızı daha başlangıç yıllarında bölünmeye sevk edeceği"<sup>50</sup> ve "tatbikatta işçi sınıfını parçalayıcı tesir icra etmek suretiyle sendikacılık hareketini zayıflatacağı"<sup>51</sup> yolunda düşünceleri sürülmesine rağmen, yasa koyucu ne 1963 Yılında kabul ettiği 274 sayılı ne de 1983 Yılında kabul ettiği 2821 sayılı yürürlükteki Sendikalar Kanunu'nda bu esasa (ilkeye) yer vermekten kaçınmamıştır.

Hatta açık bir şekilde olmasa bile, bu ilkenin 1961 ve 1982 Anayasalarında dolaylı da olsa güvence altına alındığını görüyoruz. Gerçekten, 1961 Anayasası'nın 46., 1982 Anayasası'nın 51. maddeleri, işçilerin ve işverenlerin "önceden izin almaksızın" sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip olduklarını; bunlara "serbestçe" üye olabileceklerini ve üyelikten ayrılacaklarını hükme bağlamıştır.<sup>52</sup> Bu hükümlere uygun olarak düzenlenen yürürlükteki Sendikalar Kanunu ise sendika çokluğu esasını açıkça hükme bağlamıştır: "Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir" (m. 3/3). Ancak, kurulacak sendikaların yine "işkolu esasına göre" ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulmaları gerekir. Zira bir işkolunda da olsa "meslek veya işyeri esasına göre" sendika kurulması yine mümkün değildir (m. 3/3). Kanun'da açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, sendika çokluğu ilkesi sendikaların üst kuruluşları için de geçerlidir. Ülkemizde birden

<sup>49</sup> N. Çelik, s. 309; Sendikalar, s. 85; A. Tuğ, s. 46; F. Demir, Sendikalar, s. 50.

<sup>50</sup> R. Işık, s. 102.

<sup>51</sup> C. Talas, s. 192 vd.

<sup>52</sup> F. Demir, Anayasa, s. 308; Narmanlıoğlu, II, s. 71.

# 10

fazla konfederasyon kurulması mümkün olduğu gibi, birden fazla kamu işverenleri sendikası da kurulabilir.<sup>53</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri de “sendika çokluğu ilkesi” gereği “bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurabilecekleri” gibi (KGSK m. 4/2), birden fazla konfederasyon da kurabilirler.

---

<sup>53</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 51.

## SENDİKA KURUCUSU, YÖNETİCİSİ VE TEMSİLCİSİ OLMAK İÇİN KANUNEN ARANAN KOŞULLAR (NİTELİKLER) NELERDİR?

11

Sendikalar Kanunu'nda (m. 5) öngörülen bu nitelikler sadece işçi sendikalarında değil işveren sendikalarında da "kurucu" olacaklarda aranan koşullar arasındadır. Bunlardan sadece "işkolunda fiilen çalışma" koşulu, işveren sendikası kurucusunun "tüzel kişi olması halinde" aranmayacaktır (m. 5/1,2). Aynı şekilde, konfederasyon kurucusu olacak işçi ve işveren sendikalarını temsil eden "gerçek kişi" kurucularında da aranan bu nitelikler (m. 6/3); sadece işçi sendika ve konfederasyonlarının "genel kurul dışındaki zorunlu organlarında" (yönetim, disiplin ve denetim kurullarında) görev alacak yöneticilerde değil (m. 14/14) aynı zamanda "işyeri sendika temsilcisi" atanacak işçilerde de (m. 34/2) aranacaktır. Ekleyelim ki, bu niteliklerin "kamu görevlileri sendikası" kurucularında da aynen bulunması gerektiğine kuşku yoktur (KGSK m. 43). Şimdi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda öngörülen bu niteliklerin neler olduğunu yakından görelim (m. 5):

### a. Türk Vatandaşı Olmak

Sendikalar Kanunu'nun "üyelik" için öngörmediği bu koşul, "kurucu" (m. 5), "yönetici" (m. 14/16) ve "temsilci" (m.



11

34/2) olmak için öngörülmüştür. Bir başka deyişle, yabancılar işçi veya işveren sendikalarına "üye" olabilecekler; ancak bir sendika "kurucusu" veya kurulu bir sendikada "yönetici" veya işyerlerinde işçi sendikası "temsilcisi" olamayacaklardır. Burada akla gelen bir soru, tüzel kişiliği olan yabancı sermaye şirketlerinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı temsilcilerinin "kurucu" veya "yönetici" olup olamayacaklarıdır. Kanun'da bu konuda açık bir hüküm olmamakla birlikte, "Türk vatandaşı olma" koşuluyla güdülen amaç "yabancıların sendikalarda etkin olmaktan uzak tutulması" olduğuna göre bu soruya olumsuz cevap vermek gerekir.

Öyleyse merkezi Türkiye'de olsa bile, kontrolü yabancılarla ait bulunan bir şirketin, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan temsilcileri aracılığıyla bile bir işveren sendikasında "kurucu" veya genel kurul dışındaki zorunlu organlarda "yönetici" olması mümkün olmayacak demektir.<sup>54</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlisi olmak için esasen TC vatandaşı olmak şart olduğundan (657 s. DMK m. 48/A,1), sadece "kurucu" olmak için değil, "temsilci" ve "üye" olmak için de aynı koşulun aranacağına kuşku yoktur.

## b. Türkçe Okur-Yazar Olmak

Sendika üyeliği için aranmayan "okur-yazar" olma şartı, sendika kuruculuğu, yöneticiliği ve temsilciliği için aranmaktadır. Ama "okur-yazar" olma deyiminden mutlaka "diploma" veya bir "sertifika" sahibi olmayı anlamamak gerekir. Okula gitmediği halde, "halkevlerinde" veya "askerde" açılan kurslarda

<sup>54</sup> K. Tunçomağ, *II*, s. 412; Krsş. J. M. Verdier, s. 23; Pelissier-Supiot-Jammaud, 635; G. Guery, s. 397.

öğrenilen okuma-yazma yeterli olabileceği gibi, insanın kendi kendine öğrendiği okuma-yazma da yeterlidir. Önemli olan kişinin adını soyadını yazıp imzasını atabilmesidir.

Ekleyelim ki, “*kamu görevlisi*” olmak için esasen bir “*diploma*” sahibi olmak şart olduğundan, kamu görevlileri sendikası “*kurucusu*”, “*temsilcisi*” ve “*üyyesi*” olmak için sadece “*okuma-yazma*” bilmenin yetmeyeceği aşikardır (657 s. DMK. m. 36,41,48/6).

### c. Medeni Hakları Kullanmaya Ehil Olmak

Haklardan yararlanma konusunda bütün insanlar eşit sayıldıkları halde, onları kullanma ehliyeti dediğimiz “*fül ehliyeti*” konusunda bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. İşte, sendika kurucusu, yöneticisi ve temsilcisi olabilmek için de fiil ehliyetine ve onun koşullarına sahip olmak gerekmektedir. Bunlar, temyiz kudretine sahip olmak, belli bir yaşa erişmiş (ergin, reşit) olmak ve mahcur (kısıtlı) olmamaktır. Hukukta bilinç ve irade sahibi olarak iyiyi-kötüyü ayırt edecek şekilde hareket etme iktidarına temyiz kudreti denmektedir. Belli bir yaşa gelmiş olma ise rüşt yaşının (18) doldurulmasıyla başlar. Bu bakımdan, sendika üyeliği için 16 yaşın doldurulması yeterli olduğu halde (Sen. K. m. 20); kuruculuk, yöneticilik ve temsilcilik için 18 yaşın doldurulması gerekecektir. Ancak, “*evlilik*” kişiyi “*reşit*” kıldığı için, 18 yaşından küçük olsa bile, evli kişiler kuruculuk, yöneticilik ve temsilcilik yapabileceklerdir. Nihayet bu kişilerin temyiz kudretine sahip ve reşit olmaları da yetmemekte; ayrıca akıl hastalığı, ayyaşlık, israf, hapis gibi nedenlerle hacir altında (kısıtlı) olmamaları da gerekmektedir.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> N. Bilge, *Hukuk Başlangıcı*, 1975, s. 301; K. Tunçomağ, *II*, s. 411; F.

Ekleyelim ki, aynı koşulun kamu görevlileri sendikası kurucusu, yöneticisi ve temsilcileri için de aranması doğaldır (657 s. DMK m. 40,48).

#### d. Kamu Hizmetlerinden Mahrum Edilmemiş Olmak

Kanun'a göre, hangi suçtan olursa olsun, daha önce "hapis" veya "ağır hapis" cezasına çarptırılmak sendika üyesi olmayı engellemezken; herhangi bir suçtan dolayı bir gün bile olsa "ağır hapis" cezasına çarptırılmak kurucu, yönetici ve temsilci olmayı engellemekte; ayrıca toplam bir yıl ve daha fazla "hapis" cezaları da bu engeli oluşturmaktadır. Ancak, hapis cezası "taksirli" (trafik kazaları gibi kusura dayanan) suçlar nedeniyle verilmiş ise, bir yıldan fazla hapis cezası kurucu, yönetici ve temsilci olmaya engel oluşturmamaktadır. Buna karşılık öyle suçlar vardır ki "ağır hapis" veya "hapis" olmasına bakılmaksızın kurucu, yönetici ve temsilci olmayı engelleyebilmektedir: "Zinnet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istinlal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları" veya Türk Ceza Kanunu'nda yazılı "halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme" suçu (m. 312) ile "Türk Ceza Kanunu'nun 536-537. maddesindeki eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemek" suçları (Sen. K. m. 5/1). Kuşkusuz, Kanun'da "lühüm giymiş olmak"tan söz edildiğine göre "kesinleşmiş" bir mahkumiyet kararının varlığı şarttır. Polis "nezaretinde" (gözetiminde) veya cezaevinde "tutuklu" olarak geçirilen sürelerden sonra verilen "salıverme", "takipsizlik" ve "beraat" kararlarının kurucu, yönetici ve temsilci olmayı engellemeyeceği kuşkusuzdur.<sup>56</sup>

Şahlanan, s. 65; F. Demir, *Sendikalar*, s. 65; Narmanlıoğlu, *II*, s. 90, dn. 176.

<sup>56</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 65.

Ekleyelim ki, aynı koşulun zaten "kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş" bulunan "kamu görevlileri" için de geçerli olacağı kuşkusuzdur (657 s. DMK m. 48/A,4,5).

### e. Sendikanın Kurulacağı İşkolunda Fiilen Çalışır Olmak

"Tüzel kişi işveren sendikası kurucusunda aranmayan bu koşul, işçiler gibi, gerçek kişi işveren sendikası kurucusunda da "fiilen devam etmekte olan bir çalışmayı" anlatmaktadır. Bu nedenle, uzun bir süreden beri işyerinde çalışırken hizmet sözleşmesi feshedilen ve ardından iş bulamayarak işsiz kalanların; mevcut bir sendika içinde çıkan fikir ayrılıkları yüzünden veya istediği makamı elde edemediği için yeni bir sendika kurmak isteyenlerin; ve vaktiyle işçi olarak çalışmış olup da artık işçilikle ilgisi bulunmadığı halde profesyonel amaçlarla sendika kurmak isteyenlerin bu koşulu (niteliği) taşımadıkları için kurucu, yönetici ve temsilci olamayacakları aşikardır.<sup>57</sup> Hemen ekleyelim ki işçi sendika ve konfederasyonlarının "genel merkez organlarında" görev alan yöneticileri için bu niteliklere ek olarak "en az on yıl bilfiil çalışmış olmak" şartı da aranmaktadır. Genel merkez yöneticilerinde belirli bir tecrübe şartını öngören bu hüküm, "çalışma sürelerinin tespitinde sosyal güvenlik kurumlarındaki kayıtlara göre prim ödeme günlerinin toplanının esas alınacağını"; ayrıca, "10 yıl bilfiil çalışmış olmanın hesabında yurtdışında işçi olarak geçen sürenin en çok beş yılının nazara alınacağını" öngörmüştür (m. 14/16).

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikası "kurucusu" olmak için, "en az 2 yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışmak" gerekli görülmüştür (KGSK m. 6/2).

<sup>57</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 63.

## SENDİKANIN ZORUNLU ORGANLARINDAN GENEL KURULUN ÜYE VE DELEGELERİ NASIL BELİRLENİR?

Sendikalar Kanunu'nda işçi ve işveren kuruluşlarının zorunlu organları belirtilmiş ve organlara ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Bu anlamda, Dernekler Kanunu'ndaki üç zorunlu organa (m. 19) karşılık, Sendikalar Kanunu'nda "zorunlu organ" sayısı dörde çıkarılmıştır. Bunlar "genel kurul", "yönetim kurulu", "denetleme kurulu" ve "disiplin kurulu"dur (Sen. K. m. 9/1). Kanun, ayrıca sendika tüzüğünde gösterilmek şartıyla, ihtiyaca göre "yürütme komitesi", "icra kurulu", "başkanlar kurulu" gibi "isteğe bağlı (ihtiyari) organlar" da kurulabileceğini öngörmüştür. Ancak, isteğe bağlı organlara zorunlu organların "görev, yetki ve sorumlulukları" hiçbir şekilde devredilemeyecektir (Sen. K. m. 9/2). Organların seçimi "serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm" esaslarına göre "yargı gözetimi altında" yapılır (Sen. K. m. 10/2; 14/2). Ekleyelim ki, benzer hükümlere KGSK'da da aynen yer verilmiştir (m. 8). Sendika organlarının seçimlerine yapılacak itirazlar ile seçimlerin iptali ve yenilenmesine ilişkin hususlarda ise, "2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14. maddesi ile 52. maddesinde yer alan hükümlerin uygulanacağı" öngörülmüştür. (KGSK m. 11).

Sendikal demokrasinin genel kurullardan başladığı gerçeğini ve önemini göz önünde tutan yasa koyucu, "işçi ve işveren kuruluşlarının tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağına" ilişkin Anayasa hükmüne (AY m. 51/son) uygun olarak, genel kurulların oluşmasını sadece sendika tüzüklerine bırakmamış, kendisi de delege seçim usullerine ilişkin bazı düzenlemelere gitmiştir. Gerçekten, geçmişte tüzüklerde "genel başkandan belge alma" veya "icra kurulunca seçilme" koşuluna bağlanan doğal delegelikler,<sup>58</sup> Sendikalar Kanunu'nda sadece "yönetim ve denetim kurulu üyeleri" ile sınırlandırılmış (m. 10/6), seçimlerde uyulacak esaslar ayrıntılı bir biçimde düzenlendiği gibi (m. 14), bu esaslara aykırılık halinde seçimlerin hakim tarafından iptal edileceği hükme bağlanmıştır (m. 52).

Nitekim, özellikle işçi sendikalarındaki üye çokluğunu göz önünde bulunduran ve bunların tümünün genel kurullara katılmasının imkansız olabileceğini göz önünde tutan yasa koyucu; işçi sendikası "şube genel kurullarının" üye sayısı beş yüzü geçen şubelerde delege sayısına göre yapılacağını, delege sayısının yüzde az iki yüzden fazla olmamak üzere sendika tüzüğünde belirleneceğini öngörmüştür (Sen. K. m. 10/2). Bunun gibi, üye sayısı bini aşan işçi sendikası merkez "genel kurullarının" şube genel kurullarınca seçilen delegelerden oluşacağı öngörülmüş, delege sayısının da iki yüzden az, beş yüzden çok olamayacağı belirtilmiştir (Sen. K. m. 10/3).

Bununla birlikte, işveren sendikalarıyla ilgili olarak "üye sayısının" bini aştığı hallerde beş yüzden çok olmamak üzere genel kurulun delegelerle yapılması öngörülen yasada; aynı kural, hem işçi hem işveren "konfederasyonları genel kurulları"

<sup>58</sup> Çelik, s. 378; Sendikalar, s. 302 vd.; Şahlanan, Demokratik İlkeler, s. 124 vd.

için benimsenmiş, sadece beş yüz delegelik bir “üst” sınır ile yetinilmiştir (Sen. K. m. 10/4). Ayrıca, sendika tüzüklerine “delege seçilmeyi” ve “seçilen delegelerin genel kurula katılmalarını ve oy kullanmalarını engelleyici” hükümlerin konulamayacağı belirtilmiştir; “delegelik sıfatının müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edeceği” hükme bağlanmıştır (Sen. K. m. 10/7,8). Uygulamada Yargıtay, “mevsimlik işçilerin askı döneminde de olsa delege tespitinde dikkate alınmasını” kararlaştırmıştır.<sup>59</sup> Delege seçimlerine karşı yapılan itirazlar “Seçim Kurulu Başkanı hakim tarafından değil, İş Mahkemesi hakimi tarafından karara bağlanır”.<sup>60</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikalarında üye sayısının bini, şube üye sayısının beş yüzü aşması halinde “sendika tüzüğünde” belirtilen esaslara göre “delegelerle” yapılmasını öngören KGSK, konfederasyon genel kurullarının da “en çok beş yüz delegeden oluşmasını” öngörmüştür (m. 9/2,4).

<sup>59</sup> 9. HD, 17.09.1998, 13911/13257, Günay, *Sendikalar*, s. 247.

<sup>60</sup> 9. HD, 26.09.1991, 12791/12470, TÜHİS, Kasım 1991, s. 25; 9. HD, 13.01.1999, 19568/60, Günay, *Sendikalar*, s. 247 ve 806; Aksi yönde, 9. HD, 01.07.1986, 6191/6898, *Yasa D.*, Eylül 1986, s. 1254; 9. HD, 27.03.1984, 3356/3228, Tütis, Temmuz-Eylül 1984, s. 29; 9. HD, 01.12.1983, 9265/10150, İHU, Sen. K. 10, No: 1, K. Oğuzman'ın Eleştirisi.

SENDİKALARIN OLAĞAN  
VEYA OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULUNUN  
TOPLANTIYA ÇAĞIRILMASI NASIL YAPILIR?

13

Sendika ve konfederasyonların ilk "olağan" genel kurulu, tüzel kişiliğin kazanılmasından başlayarak "6 ay" içinde "yönetim kurulu" tarafından yapılmak zorundadır. "Dört yılda" bir toplanan müteakip genel kurulların toplanması, tüzüklerde daha kısa bir süreye de bağlanabilir. İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu veya denetçi raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden on beş gün önce gönderilmesi zorunludur (Sen. K. m. 12/1,2,3). Yönetim kurulunun bu görevini yerine getirmemesi halinde, durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın veya üyelerden birinin "iş mahkemesine" başvurması halinde, yönetim kuruluna işten el çektirilir.<sup>61</sup> Bu takdirde mahkeme, genel kurulu en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar günlük işleri yürütmek üzere Medeni Kanun hükümleri uyarınca "bir veya üç kayyım" tayin eder (Sen. K. m. 53).

Sendika ve konfederasyonların genel kurullarının "olağanüstü" toplanması ise, "yönetim kurulu" veya "denetleme

<sup>61</sup> 9. HD, 26.04.2001, 6766/7185, *Türk Harb-İş D.*; Nisan 2004 s. 70.



kurulunun" gerekli gördüğü hallerde ve "genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine" yapılır (Sen. K. m. 12/4). Olağanüstü genel kurulun toplanması isteğiyle başvuran delege sayısının sonradan beşte bir oranının altına düşmesi, yönetim kurulunun genel kurulu toplantıya çağırmasını gerektirmez.<sup>62</sup> Ancak, dava açıldıktan sonra bir kısım delegenin bu isteğinden vazgeçmiş ve beşte birlik oranının düşmüş olması, davanın da düşmesine neden olmaz. Çünkü mahkeme, "dava tarihindeki" durumu göz önünde bulundurarak ve en önemlisi "toplantıya çağırmanın haklı olup olmadığını irdeleyerek" kararını verir.<sup>63</sup> Bu nedenle, genel kurulun her beşte birlik üye veya delege "azınlığının" isteği üzerine "olağanüstü" toplanması beklenmemelidir. Aksi halde, delege veya üye azınlığına yönetim kurullarını çalışmaktan alıkoyma olanağı yaratılmış olur. Yönetim kurulunun, "hakkın kötüye kullanılması" sayılabilecek haller dışında, olağanüstü genel kurulu çağırarak "yükümlü" olduğu kabul edilmelidir.<sup>64</sup>

Ekleyelim ki, benzer hükümlerin yer aldığı KGSK, olağan genel kurullar için üç yıllık bir sınırlama getirirken, olağanüstü genel kurullar için "üye veya delege sayısının beşte bir isteğini" aynen muhafaza etmiştir (m. 10/1,4).

<sup>62</sup> HGK, 12.10.1988, E. 988/9-304, K. 988/774 sayılı ilam ile onanan Kocaeli 1. İş Mahkemesi'nin 07.03.1988 gün ve 39/41 sayılı kararı, Berksun-Eşmelioglu, Sk, s. 284; Aksi yönde, 2. HD, 11. 06. 1979, 4573/4781 ve 9. HD, 26. 01. 1988, 198/641, aynı eser, s. 264.

<sup>63</sup> 9. HD, 22. 01. 1998, 21626/403 - TÜHİS, Ağustos 1998, s. 41.

<sup>64</sup> Tuncay, Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Olağanüstü Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız mıdır?, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s. 240; Şahlanan, Sendikalar, s. 68-70; Günay, Sendikalar, s. 263 ve orada belirtilen 9. HD kararları.

## SENDİKALARIN GENEL KURUL TOPLANTI VE KARAR YETER SAYISI İLE KARARLARA İTIRAZ SÜRESİ NEDİR?

14

Sendika şube ve genel merkezinin bulunduğu genel kurul "toplantı nisabı", üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanlar üye veya delege tamsayısının üçte birinden az olamaz (Sen. K. m. 13/1). "Karar nisabı" ise toplantıya katılanların salt çoğunluğu olup, bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz (Sen. K. m. 13/4).

Kuruluşun "en üst karar" ve "en üst denetim" organı olan<sup>65</sup> genel kurulda, organların seçimi yanında yasalara aykırı olmayan her türlü tüzük değişimi yapılır. Ayrıca yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi, bu kurulların ibrası, bütçenin kabulü, aynı türden başka bir sendika ile birleşme ve katılma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten ayrılma kararları alınır. Şube genel kurullarında alınan kararlar ise daha "sınırlı" tutulmuştur (Sen. K. m. 11/1, 2; KGSK, m. 12). Genel kurulda seçilen yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri ile diğer organlara seçilen asıl ve yedek üyeler, "30 gün

<sup>65</sup> Çelik, s. 384.

*çinde*" mülki idare amirliğine bildirilmek zorundadır. Derneğin (sendikanın) organlarında ve yerleşim yerinde meydana gelen değişiklikler de aynı süre içinde bildirilmek zorundadır (Der. K. m. 23, 35).

Gerek genel kurulda alınan bir karara karşı açılan davalar, gerekse tüm kararların iptali anlamına gelen genel kurul toplantısının iptali davaları, sendika üye veya delegesi tarafından "*bir ay*" içinde açılmak zorundadır (MK m. 68). Zira, bir aylık dava açma süresi "*hak düşürücü*" bir süredir.<sup>66</sup> Sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığından dava açma ehliyeti bulunmamaktadır.<sup>67</sup> Sendika genel merkezinin bulunduğu yerden bir başka kente taşınması halinde, "*genel kurulun iptali davası*" yeni merkezin bulunduğu yerde açılmalıdır.<sup>68</sup> Açılan davada Kanun (m. 14) ve tüzük hükümlerine "*aykırı olarak seçim yapılması*" veya "*seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük*" nedeniyle "*seçimlerin iptaline*" karar verildiği takdirde; hakim, "*iki günden az ve yedi günden fazla bir süre içinde olunmak üzere*" seçimlerin yenilenmesini kararlaştırır. İlgili kuruluşa bildirilen seçim tarihinde, sadece seçim yapılır (Sen. K. m. 52). Her durumda, "*seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bulunmayan usulsüzlükler genel kurulun iptaline gerekçe*

<sup>66</sup> 9. HD, 10.02.2000, 1210/1366, *İşveren D.*, Mayıs 2000, s. 18; 9. HD, 15.07.1986, 6637/7257, *İşveren D.*, Ekim 1986, s. 19; 9. HD, 01.06.1988, 6236/6190 sayılı karar ile onanan Ankara 6. İş Mahkemesi'nin 26.04.1988 gün ve 1751/3082 sayılı kararı, Berksun-Eşmelioglu, SK, s. 336; Aynı yönde aynı eser, s. 322.

<sup>67</sup> 9. HD, 19.10.1995, 34306/31847 ve 9. HD, 25.12.1997, 19638/22425, Günay, *Sendikalar*, s. 153, 155; 9. HD, 27.09.1990, 595/4071, YKD, Aralık 1990, s. 1787; HGK, 19. 04. 1989, E. 989/9-153, K. 989/283, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Ekim 1989, s. 21.

<sup>68</sup> 9. HD, 03.07.1997, 11578/13560, Günay, *Sendikalar*, s. 136.

<sup>69</sup> 9. HD, 18.01.2001, 19811/406, *İşveren D.*, Ağustos 2001, s. 17.

olamaz".<sup>69</sup> Bunun gibi, yönetim kurulu tarafından belirlenen "illere göre delege sayıları" kararlarına katıldığı halde, delege sayılarının eksik veya fazla olduğu gerekçesiyle genel kurulun iptal edilmesini isteyen yönetim kurulu üyesinin, üstelik hiçbir itirazda bulunmadığı ve aldığı tüm kararlara katıldığı "genel kurulun" iptal talebi de "hakkın kötüye kullanılması" (MK.m. 2) gerekçesiyle reddedilmiştir.<sup>70</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları genel kurullarında da toplantı yeter sayısı ile karar yeter sayısı "salt çoğunluk" olup; yasa hükümlerine aykırılık halinde, uyuşmazlık iş davalarına bakmakla görevli mahkeme tarafından hükme bağlanır (KGSK m. 10/6, 7, 8 ve m. 11).

---

<sup>70</sup> 9. HD, 21.11.2000, 15834/16990, *Selüloz-İş*, Mayıs 2001, s. 18.

**SENDİKALARIN  
YÖNETİM KURULU ÜYE SAYISI İLE  
KARAR YETER SAYISI VE GÖREVİ NEDİR?**

Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç en çok dokuz üyeden; konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş en çok yirmi dokuz üyeden oluşur (Sen. K. m. 15).

Yöneticiler (yönetim ve denetim kurulu üyeleri) göreve seçildikleri tarihten itibaren üç ay içinde kendilerinin, eşlerinin ve velayetleri altındaki çocuklarının malvarlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar. Mal bildiriminde bulunan kişiler görev sürelerinin sonunda tekrar seçilseler bile yeniden aynı esaslara göre mal bildiriminde bulunmak zorundadırlar.

Bu zorunluluğa uymayanların yöneticilik sıfatları, bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay sonra sona erer (Sen. K. m. 42/1, 2, 3).

Yönetim kurulu, sendikayı "*temsil etmek*", kanunlar ve tüzük çerçevesinde "*kuruluşu yönetmek*", gelecek döneme ait "*bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunmak*" ve genel kurulca kendisine verilecek "*diğer görevleri*" yerine getirmekle sorumludur (Sen. K. m. 16).

Buna karşılık, yönetim kurulunun genel kurul tarafından “seçilen organların asıl veya yedek üyelerini” görevden almak gibi bir yetkileri bulunmamaktadır.<sup>71</sup>

Yönetim kurulu toplantı zamanı ve nisabı (yetersayısı) sendika ve konfederasyon tüzüğünde belirtilir. Ancak, toplantı nisabı üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez. Karar nisabı ise, mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılır (Sen. K. m. 17/1,2). Yönetim kurulunun üye sayısı, ayrılmalar nedeniyle yedeklerin de getirilmesinden sonra üye tamsayısının yarısından aşağı düşerse, genel kurul mevcut yönetim kurulu veya denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağırılır: Çağrının yapılmaması halinde üyelerden birinin başvurusu üzerine İş Mahkemesi, üyeler arasından seçeceği üç kişiyi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirir (Sen. K. m. 17/3).

Sendika yöneticileri ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişki “vekalet akdi” çerçevesinde kabul edilmektedir.<sup>72</sup> Ancak

<sup>71</sup> Sendika yönetimine asıl üye seçilen yöneticinin görevine son verilemeyeceği hk. bkz., 9. HD, 21.10.1997, 13019/17972, Günay, *Sendikalar*, s. 317. Bunun gibi, “merkez yönetim kurulunun davacıyı şube yönetim kurulu görevinden ve şube başkan yardımcılığı görevinden alınması için genel disiplin kuruluna sevk etme yerine disiplin kurulu yetkilerini kullanarak davacıyı şube başkan vekili görevinden almasının yasa, tüzük hükümlerine aykırı bulunduğu” hk. bkz., 9. HD, 08.02.2005, 985/3647, *Legal-İHSGHD* 2005/6, s. 711.

<sup>72</sup> Çelik-Güzel, *Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği*, *MÜ İİBF Dergisi*, Yıl 1987, Sayı: 1-2, s. 637; HGK, 05.06.1985, E. 1985/10-826, K. 985/564, *İKİD*, Şubat 1986, s. 3940; 9. HD, 08.02.1991, 1288/1454, *TÜHİS*, Şubat 1991, s. 11; Tuncay, *TİH*, s. 50.

## 15

uygulamada Yargıtay, yöneticilere yapılan "kıdem tazminatı benzeri" (örneğin görevi sona eren yöneticiye her yıl için yapılan "hizmet ödülü") ödemelerini "kıdem tazminatı sayarak" ve "İş Kanunu'nun Ek 2. maddesini" de gerekçe göstererek aynı Kanun'un 14.madde esaslarına ve miktarına tabi olacağını kararlaştırmıştır.<sup>73</sup> Sorumlulukları on yıllık zamanaşımına tabi olan (BK m. 125) ve genel kurulda ibra edilerek "sorumluluktan kurtulan" sendika yöneticilerinin, "soyut ibra" dışında genel kurulda gösterilemeyen veya açıklanamayan durumların daha sonra ileride ortaya çıkması durumunda, "sorumluluktan kurtulamayacakları" kararlaştırılmıştır.<sup>74</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları yönetim kurullarını en az üç, en çok 7; konfederasyon yönetim kurullarını ise en az beş en çok on üye ile sınırlandıran KGSK, yönetim kurullarının "oluşumu, görev ve yetkileri ile toplanma ve karar alma usulleri" konusunda "2821 sayılı Sendikalar Kanunu" nun 16 ve 17. maddelerinin uygulanacağını öngörmüştür (m. 13).

<sup>73</sup> 9. HD, 29.06.1998, 6374/7094, Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararları , s. 141; 9. HD, 27.05.1997, 5131/10079, Günay, Sendikalar, s. 773; 9. HD, 30.10.1986, 8675/9671, Çimento İşv. D., Kasım 1987, s. 17; C. Tuncay Eleştirisi.

<sup>74</sup> 4. HD, 19.10.1976, 8348/8885, YKD, Nisan 1978, s. 531.

## SENDİKALARIN DENETLEME VE DİSİPLİN KURULLARI ÜYE SAYILARI İLE GÖREVLERİ NELERDİR?

16

Kanun'a göre denetleme kurulu, genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak, sendika şubeleri için denetleme kurulu yerine bir denetçi (auditor-contrôleur) ile yetinilebilir (Sen. K. m. 19/1). Denetleme kurulu, yönetim kurulunun genel kurul kararlarına uygun olarak faaliyette bulunup bulunmadığını denetlemek, tüzük uyarınca idari ve mali denetlemelerde bulunmak, yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasını istemek, tüzükte gösterilen diğer denetleme görevlerini yapmak ve denetleme raporunu hazırlayarak genel kurula sunmak ile görevlidir (Sen. K. m. 19/2). Sendikalar Kanunu'nun uygulanmasında "denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşıdıklarından" (Sen. K. m. 9/5) denetçiler de "mal bildiriminde bulunmak zorundadırlar" (Sen. K. m. 42).

En az üç en çok beş üyeden oluşan disiplin kurulları, kuruluşun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında önce araştırma ve soruşturma yapmak, üyelikten çıkarma dışındaki disiplin cezalarını vermek ve sonucunu genel kurula ve ilgililere bildirmekle görevlidir (Sen. K. m. 18). Zira hukukumuzda "üyenin sendika ve konfederasyondan çıkarılması kararı genel kurulca verilir" (Sen. K. m.



25/3). Genel kurula sunulmak zorunda olan "sürekli" üyelikten çıkarma kararları gibi, özellikle "süresi belirtilmeyen" ve "genel kurulda gündeme alınmayan" disiplin kurulunun "geçici" görevden alma veya işten el çektirme cezaları da "geçersiz" sayılır.<sup>75</sup> Bunun gibi, çıkarılan kişinin "yönetici" olması da durumda bir değişiklik yaratmaz. Çünkü, "yöneticinin normal görev süresinin bitimine (olağan genel kurula) kadar görevden uzaklaştırılması sonucunu doğuracak biçimde verilen disiplin kurulu kararı, yasa (ve tüzük) hükümlerine uygun değildir".<sup>76</sup>

Ekleyelim ki, denetleme ve disiplin kurullarının "oluşum, görev ve yetkileri ile toplanma ve karar alma usulleri" konusunda da, KGSK "2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 18 ve 19. maddelerinin uygulanmasını" amirdir (m. 13).

<sup>75</sup> 9. HD, 21.12.1990, 13887/14204 ve 9. HD, 08. 10. 1990, 7799/9941, İHD, Ocak-Mart 1991, s. 117 ve 140; Ö. Etrenci İncelemesi; 9. HD, 14.05.1998, 8520/8863, Günay, Sendikalar, s. 325.

<sup>76</sup> 9. HD, 21.12.1990, 13887/14204; 9. HD, 14.12.1990, 12865/13829; 9. HD, 08.10.1990, 7799/9941, Kamu-İş, Yargıtay Kararları (1990-1995), s. 422-425.

Sendika özgürlüğü "bireysel" ve "kolektif" sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılır.

Bireysel sendika özgürlüğü en başta özgürce (serbestçe) bir sendikaya üye olmayı anlatır. "Sendika üyeliği" sendika ile üye arasında karşılıklı hak ve borçlar meydana getiren, yükümlülükler doğuran hukuksal bir ilişkidir. Bu ilişki kişisel bir ilişkidir; bu nedenle kişiliğe sıkı sıkıya bağlı, dokunulmaz, vâzgeçilmez ve devredilmez (miras yoluyla başkasına geçmez) bir haktır (AY m. 12/1). Bu hak sendikaya üye olmakla kazanılır, üye kalındığı sürece devam eder, üyenin ölümü ile sona erer. Bu hak, üyelik niteliğinden doğan haklardan yararlanma olanağı sağlar ve kişiyi üyelikle ilgili yükümlülüklerden sorumlu tutar.<sup>77</sup>

Sendika üyeliğinin kişiye sıkı sıkıya bağlı olmasının "olumlu" (pozitif) ve "olumsuz" (negatif) iki yönü vardır: Sendikaya hiçbir baskı altında kalmadan serbestçe üye olmak (pozitif sendika özgürlüğü) ve sendikadan serbestçe ayrılmak veya

<sup>77</sup> Geniş bilgi için bkz., N. Çelik, *Sendikalar*, s. 192-193; C. Tuncay, s. 103-105; T. Esener, s. 345; F. Şahlanan, s. 175.

üye olmamaktır (negatif sendika özgürlüğü). Her iki yönlü bireysel sendika özgürlüğü de hukukumuzda güvence altına alınmıştır. Gerçekten Anayasa ve Sendikalar Kanunu bireysel sendika özgürlüğünü her iki yönüyle şu şekilde hükme bağlamıştır: “Sendikalara üye olmak serbesttir. Hiç kimse üyelikten ayrılmaya zorlanamaz”. Bireysel sendika özgürlüğünün bu olumlu yönü yanında; olumsuz yönü de yine aynı şekilde güvence altına alınmıştır: “Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz”. Öyleyse işçiler veya işverenler diledikleri sendikaya üye olabilecekleri gibi, sendikadan serbestçe de ayrılacaklar; üyelikte kalma veya üyelikten ayrılma konusunda baskı altında tutulamayacaklar; üstelik işçilerin işe alınmaları veya işten çıkarılmaları sendika üyesi olup olmamaları şartına bağlı tutulamayacağı gibi “herhangi bir farklı muameleye de tabi tutulamayacaklardır” (4709 s. K.’la değişik AY m. 51; Sen. K. m. 22/1, 25/1, 31/1, 3, 5).

Bireysel sendika özgürlüğü “sendika üyeliği” yanında “sendika kurma” özgürlüğünü de ifade eder. Buna göre işçiler ve işverenler işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecekleri gibi, “sendika çokluğu” ilkesinin bir gereği olarak, ayrı bir sendika da kurabileceklerdir. Bunun için işkolunda daha önce kurulmuş bir veya daha çok sendika bulunması da herhangi bir engel teşkil etmez. Yeter ki “işkolu esasına” göre kurulmuş olsun; işçiler ve işverenler her zaman yeni bir sendika kurabileceklerdir. Doğal olarak işçi ve işverenlerin olumlu (pozitif) “sendika kurma” özgürlüğü yanında olumsuz (negatif) “sendika kurmama” özgürlükleri de vardır. Bu nedenle bireysel sendika özgürlüğü, olumlu ve olumsuz yönleriyle sendika üyelik ve sendika kurma özgürlüklerini birlikte ifade eder.<sup>78</sup>

<sup>78</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 116-117; Krş.; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 78 vd.; Ö. Etrenci, s. 42-43; F. Şahlanan, s. 34; Narmanlıoğlu, II, s. 153-154.

Ekleyelim ki, KGSK'da da bireysel sendika özgürlüğü "olumlu" (pozitif) ve "olumsuz" (negatif) yönleriyle teminat altına alınmış; sendikalara "üye olma" gibi, her üyenin "sendikadan çekilmesinin" de "serbestçe" olacağı hükme bağlanmıştır (m. 14/1,18/2).

Kollektif sendika özgürlüğü, tıpkı işçi ve işverenlere tanınan bireysel "sendika üyeliği" ve "sendika kurma" özgürlüğü gibi, öncelikle işçi ve işveren sendikalarının "konfederasyon üyeliği" ve "konfederasyon kurma" özgürlüğünü ifade eder. Bu hak da üyelik niteliğinden doğan haklardan yararlanma olanağı sağlar ve tüzel kişiyi üyelikle ilgili yükümlülüklerden sorumlu tutar. Doğal olarak sendika tüzel kişiliğine sıkı sıkıya bağlı bu hakkın da olumlu (pozitif) ve olumsuz (negatif) yönleri vardır. Sendikalar istedikleri bir konfederasyona üye olabilecekleri gibi, üye oldukları bir konfederasyondan da istedikleri zaman ayrılabilirler. Bunun gibi, mevcut konfederasyonları beğenmedikleri takdirde sendika çokluğu esasının bir gereği olarak yeni bir konfederasyon da kurabilirler veya kurmayarak "bağımsız" bir sendika olarak kalabilirler. Mevzuatımızda bu konuda açık hükümler bulunmamakla birlikte, bunun dolaylı da olsa en büyük güvencesi, işçi ve işverenlerin sadece "sendikaları" değil "üst kuruluşları" da "önceden izin alınmaksızın kurabilmeleridir" (AY m. 51/1, Sen. K. m. 6/1). Sendika ve üst kuruluşların devlet müdahalesinden uzak bir şekilde (bağımsız) kurulmasını ve faaliyette bulunmasını öngören bu hükmün, konfederasyonların tüzel kişiliği ile bağdaştığı ölçüde, aynı zamanda konfede-

rasyonların “uluslararası üyeliği ile uluslararası kuruluşlar kurma özgürlüklerini” de olumlu ve olumsuz yönleriyle kapsamına aldığı açıktır.

Bundan başka kolektif sendika özgürlüğü, başta toplu iş sözleşmesi yapmak ve grev veya lokavta başvurmak olmak üzere “üyelerinin çalışma ilişkilerinde” sendikaların “faaliyet özgürlüğünü” de ifade etmektedir. Sendikalar Kanunu (m. 32, 33) ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun (TİSGLK) tüm maddelerinde düzenlenen bu özgürlük, kural olarak her türlü devlet müdahalesinden bağımsız olarak “toplu iş sözleşmesi özerkliği” ilkesi çerçevesinde gerçekleştirilmektedir (AY m. 53). Grev ve lokavta başvurma hakkı ise, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan “menfaat (çıkart) uyuşmazlıklarında” tanınmış (AY m. 54); toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde çıkan “hak uyuşmazlıklarında” bu hakka yer verilmemiştir. Hak uyuşmazlıklarında sendikalar “yorumu”, işçiler ise “eda davası” açabileceklerdir (TİSGLK m. 60, 61).

Nihayet, kolektif sendika özgürlüğünün işletme ve işyeri düzeyindeki faaliyeti ise sendika temsilcileri ve üyeleri aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. İşçilerin mevzuattan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan hakları konusunda işyerinde çıkan uyuşmazlıkların çözümüne katkıda bulunan işyeri sendika temsilcileri; “işyerindeki işleri aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak şartıyla” (Sen. K. m. 35) gerektiğinde üyelere bilgi vermek ve üyelerle birlikte bildiri dağıtmak ve afiş asmak suretiyle sendikal faaliyetlerde bulunmak haklarına sahiptir. Bu tür faaliyetler de Sendikalar Kanunu’nda güvence altına alınmış; bu tür faaliyetlere katılması nedeniyle işten çıkarılan sendika temsilcisinin “işine iadesi” (Sen. K. m. 30), sendika “üyelerinin” ise diğer ihbar, kıdem, maddi, manevi tazminat hakları saklı kalmak üzere “bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere

# 18

*bir (sendikal) tazminata*” hak kazanmaları hükme bağlanmıştır (Sen. K. m. 31/5,6).

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları da istedikleri bir konfederasyona “*serbestçe*” üye olabilecekleri gibi, yine serbestçe üyelikten çekilebilirler (KGSK m. 17/1,2). Bunun gibi, “*işyeri sendika temsilcileri*” aracılığı ile faaliyetlerini işyeri düzeyinde sürdüren kamu görevlileri sendikaları (KGSK m. 23), ülke düzeyinde sürdürdükleri “*toplu görüşme*” ve “*uzlaştırma kuruluna başvuru*” haklarına karşılık (KGSK m. 28-35), henüz bir “*toplu iş sözleşmesi*” hakkına sahip olmadıkları gibi, “*grev*” hakkına da sahip değildirlere.

Sendikalar Kanunu'na göre, "bu kanuna göre işçi sayılanlardan" 16 yaşını doldurmuş olanlar işçi sendikalarına üye olabilirler. 16 yaşını doldurmamış olanların sendika üyeliği kanuni temsilcilerinin iznine bağlıdır (m. 20/1). Ayrıca 16 yaşını doldurmamış üyelerin genel kurullarda oy kullanmaları ve delege olmaları yasaktır (m. 14/17).

Öte yandan, "bu kanun anlamında" işveren sayılanlar ise işveren sendikalarına üye olabilirler (Sen. K. m. 20/2). Kanun'da işveren sayılanların içine "işveren vekilleri" de dahil edildiğinden (Sen. K. m. 2/7), Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekili sayılanlar da sadece işveren sendikalarına üye olabilirler. Çünkü nasıl işçilerin işveren sendikalarına üyeliği yasak ise, işverenlerin (ve dolayısıyla işveren vekillerinin) de işçi sendikalarına üyeliği yasaktır (Sen. K. m. 38/1). Sendikaya üye olacak işveren veya işveren vekillerinin yaş sınırı konusunda Sendikalar Kanunu'nda bir hüküm bulunmadığından; bu konuda Dernekler Kanunu hükmü boşluğu dolduracak demektir. Buna göre, "fîl ehliyetine sahip gerçek ve tüzel kişiler" dernek "kurucusu" olabildikleri gibi (Der. K. m. 3/1), "üye" de olabilecekler demektir. Bu durumda işçiler on altı yaşında



sendika üyesi olabilirken, işverenler "fiil ehliyetine" bağlı olarak "18 yaş" sınırında kalmaya devam edecekler demektir.<sup>79</sup>

Kanun'da, üyelikle ilgili koşullara uymayanlar hakkında "hukuki" yaptırımlar yanında, "cezai" yaptırımlar da öngörülmüştür. Her şeyden önce gerek "kanuni temsilcilerinden izin alınmadan" 16 yaşından küçük işçiler ile 18 yaşından küçük işverenlerin üye yapılması, gerekse "işçi" sayılanların işveren sendikalarına, "işveren" sayılanların da işçi sendikalarına üye yapılması "üyelik geçersizliği" sonucunu doğuracaktır. Bir başka deyişle, bu kişilerin "üye" sıfatıyla yaptığı bütün işler (bu arada kullandığı oylar ve yönetim veya denetim kurulu üyesi olarak yaptığı bütün işler) hukuken geçersiz sayılacaktır. Ayrıca Kanun, özel olarak öngördüğü cezai yaptırımlarla bu hükümleri desteklemektedir: 16 yaşından küçükleri "kanuni temsilcisinin izni olmadan" işçi sendikasına üye yapanlar ile üye olanlar "asgari ücretin aylık brüt tutarından az olmamak üzere ağır para cezasına" çarptırılırlar (Sen. K. m. 59/2). İşçi sayılanları işveren sendikasına, işveren sayılanları işçi sendikasına üye

<sup>79</sup> Gerçi, 5253 sayılı yeni Dernekler Kanunu (RG, 23.11.2004-25649), eski kanunda on sekiz olarak öngörülen (2908 s. k. md. 16/1) "üyelik yaşı" ile ilgili sınırlamayı kaldırmış; bunun yerine, "çocuk derneklerine" yasal temsilcilerin izni ile "15 yaşını bitiren" ayırt etme gücüne sahip küçüklerin "kurucu" olabileceğini; "12 yaşını bitiren" küçüklerin de bu derneklere "üye" olabileceğini öngörmüştür. Ancak, "18 yaşından büyüklerin" çocuk derneklerine "kurucu" ve "üye" olmalarının yasaklanması (5253 s. K. md. 3/3, 4, 5), bunlarla ilgili "18 yaş" sınırlamasının devam ettirildiği anlamına gelmektedir. Bu nedenle, genel hükümlerden de yola çıkarak, "fiil ehliyetine" bağlı olarak işverenlerin 18 yaşından önce yasal temsilcilerinin izni olmadan Sendikalara "üye" ve özellikle "kurucu" olamayacakları kanısındayız. Aksi görüş: N. Çelik, 5253 Sayılı Dernekler Kanununun Sendikalara Uygulanacak Hükümleri, LEGAL, Nisan-Haziran 2005/6, s. 522.

yapan işçi ve işveren sendikası yetkili organlarının "başkan ve üyeleri" ile "üye olanlar" hakkında ise "bir aydan altı aya kadar hapis cezasına" hükmolunur (Sen. K. m. m. 59/5).

Ekleyelim ki, esasen "kamu görevlisi" olma koşulları arasında bulunan 18 yaş şartı, kamu görevlileri sendikasına "üyelik yaşı" olarak kabul edilebilir. Bunun dışındaki üyelikler "hukuken" geçersiz sayılacaktır. KGSK, "cezaî" bir yaptırım öngörmemiştir.

Kanun'da, sendika üyesi olamayacaklar arasında Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'na bağlı işyerlerinde, bu kanun anlamında "işçi olarak çalışanlar hariç" sadece "askeri şaluslar" bırakılmıştır (Sen. K. m. 21/1). Bu deyimden, askerlik yükümlülüğü taşıyan ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan kişileri anlamak gerekir. Bunlar zaten askerlik görevini meslek edinmiş "memur" olduklarından işçi ve işveren sendikalarına üye olamazlar. Bu nedenle Kanun'da "askeri şaluslar" deyiminin kaldırılması da yerinde olurdu.<sup>80</sup> Kanun, askerlik görevini meslek edinmemiş olan yedek subaylarla er ve erbaşların sendika üyeliği ile ilgili haklarının askerde oldukları süre içinde askıda kalacağını hükme bağlamıştır (Sen. K. m. 24/3).

Bunun dışında, bu konuda daha önce "din ve ibadet işlerinde çalışanlar" ile "öğrenciler" hakkında getirilen sendika üyelik yasalarının 3449 sayılı Kanun'la kaldırılmasını (1988), kamu kurum ve kuruluşları ile banka ve sigorta şirketlerinde çalışan "müfettiş, kontrolör, müdür ve bunlara eşit ve üstünde

<sup>80</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 119-122.

bulunan yöneticiler" ile "özel öğretim kurumları Kanun'una tabi kurumlarda öğretmenlik yapanlara" getirilen sendika üyelik yasaklarının 4101 sayılı Kanun'la kaldırılması (1995) ve nihayet 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (2004)<sup>81</sup> ile "özel güvenlik görevlilerine" getirilen yasağın kaldırılması izlemiştir. Bununla birlikte, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'ndaki 32. maddede bir değişiklik yapılmadığı için "özel okul öğretmenleri" hakkındaki sendikalara üyelik yasağı

<sup>81</sup> RG, 26.06.2004-25504. Gerçekten 5188 sayılı Kanun'la kaldırılan 2495 Sayılı "Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun" (RG, 24. 07. 1988 - 17410), kapsamına aldığı işyerlerinde kurulan "özel güvenlik teşkilatı" mensubu işçilerin de sendika üyesi olamayacaklarını hükme bağlamıştı. Sendika üyesi olmayan bu kişilerin doğal olarak işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları da aşıkardı. Nitekim Yargıtay da sendika üyesi olmayan bu işçilerin, "dayanışma aidatı ödeyerek" bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına karar vermişti (9. HD, 04.12.1989, 7280/10563, Çimento İşv. D., Ocak 1990, s. 32; 9. HD, 21.06.1990, 4407/7626, YKD, Ocak 1991, s. 54; 9. HD, 29.04.1991, 14523/7791, İşveren D., Temmuz 1992, s. 16; 9. HD, 20.04.1995, 13041/13851, İKİD Tekstil İşv. D., Temmuz 1995, Kararlar Eki; Aksi görüşte, M. Ekonomi, Yargıtay 1988 Yılı Kararları, s. 134; P. Soyer İncelemesi, Çimento İşv. D., Mayıs 1990, s. 15; F. Şahlanan, Yargıtay 1989 Yılı Kararları, s. 110; K. Oğuzman ve C. Tuncay, Yargıtay 1990 Yılı Kararları, s. 110 ve 147). Üstelik, Kanunda yasaya uymayarak sendikaya üye olan özel güvenlik görevlilerinin "işlerine son verileceği" hükme bağlanmıştı (2495 s. K. md. 21). Ancak bu işe son verilme işlemi Yargıtay'ca "haklı sebep" kabul edilmediğinden, işveren önelsiz fesih bildirimisiyle tazminatsız olarak değil, ihbar öneli fesih bildirimisiyle ve kıdem tazminatını ödeyerek işe son verme işlemi gerçekleştirilmek zorunda idi (9. HD, 01.12.1992, 9958/13311, İşveren D., Haziran 1993, s. 15; Aynı görüşte, M. Ekonomi, Yargıtay 1988 Yılı Kararları, s. 138-139; Aksi görüşte, N. Çelik 'in haklı eleştirisi için bkz., Yargıtay 1992 Yılı Kararları, s. 107-108; İş Hukuku Dersleri, s. 307).

halen devam etmektedir.<sup>82</sup> Ancak yasak, özel okullarda çalışan sadece "öğretmenleri" kapsadığından, diğer personelin (büro personeli ile müstahdemlerin) sendikaya üye olabileceklerine kuşku yoktur.<sup>83</sup>

Ekleyelim ki, göreceli olarak "dar" tutulan işçi sendikası üyeliği yasaklarına karşılık, kamu görevlileri sendikası üyelik yasakları oldukça "geniş" tutulmuştur. TBMM, Cumhurbaşkanlığı ve MGK Genel Sekreterliği'nden yargı organlarının hakim ve savcılarına, müsteşar ve genel müdürlerden daire başkan ve yardımcılara, mülki idare amirlerinden silahlı kuvvetler mensuplarına, MİT ve emniyet teşkilatından ceza ve infaz kurumlarında çalışanlara kadar geniş bir yelpaze içine alınan bu yasakların (KGSK m. 15) daraltılması ve AB kapısını zorlayan ülkemizin koşullarına yakışır bir hale getirilmesi gerektiğine kuşku yoktur.

<sup>82</sup> Hazırlanan yeni Sendikalar Kanunu Tasarısı'nda bu yasak da kaldırılmaktadır.

<sup>83</sup> M. Şakar, s. 194; Narmanlıoğlu, II, s. 152.

İşkolu esasının bir gereği olarak, üye olma hakkına sahip olan işçi veya işverende aranan birinci koşul, çalıştığı "asıl işyerinin" (örneğin dokuma) bağlı olduğu "işkolunda kurulu sendikaya" üye olmasıdır. Bu anlamda, işçiler bir işyerinde yapılan asıl işe "yardımcı işlerde" (elektrik, torna, vs.) çalışsalar bile, ancak asıl işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya (Örneğin Dokuma İşçileri Sendikası'na) üye olabileceklerdir (Sen. K. m. 22/2).

İkinci ve önemli bir tamamlayıcı koşul da "tek sendika üyeliğidir": İşçi ve işverenler "aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir" (4709 s. K.'la değişik AYm. 51/4, Sen. K. m. 22/1). Öyleyse bir sendikaya üye olmanın ikinci koşulu, daha önce "aynı işkolunda" kurulu bulunan bir başka sendikanın üyesi olmamaktır. Ancak Yargıtay, Kanun'un "aynı işkolunda" deyimini göz ardı ederek, işçinin "farklı işkolunda da olsa ikinci bir sendika üyeliğini geçersiz" saymaktadır.<sup>84</sup>

<sup>84</sup> 9. HD, 10.07.1985, 7738/7474, İşveren D., Ocak 1986, s. 21; HGK, 14.10.1987, E. 987/9-206, K. 987/722, İKİD Tekstil İşv. D., Eylül

Böyle olunca, çağdaş iş ilişkilerinin çeşitlendiği günümüzde, farklı işkollarında kısmi (part-time) çalışanların birden çok sendika üyeliği engellenmekte; dolayısıyla İş Hukukunun "işçiyi koruyucu" amacına ters bir uygulamayla karşılaşılmaktadır.<sup>85</sup> Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alma sırasında çıkan uyuşmazlıkların giderilmesini kolaylaştırmak amacıyla kabul edilen tek sendika üyeliğinin<sup>86</sup> aynı zamanda sendikalara üye olma serbestisinin (özgürlüğünün) sınırını teşkil ettiğine kuşku yoktur.<sup>87</sup> Özellikle 4709 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten sonra Anayasa emri (m. 51/4) haline gelen "aynı işkolunda" hükmüne bundan böyle Yargıtay'ın da uyması beklenebilir.

Nihayet, tek sendika üyeliği konfederasyon üyeliğinde de geçerlidir. Buna göre, sendikalar ancak bir konfederasyon üyesi olabilirler. Kanun, birden fazla işçi sendikası üyeliğinde "sonraki üyelikleri" geçersiz saydığı halde, birden fazla konfederasyon üyeliğinde "tüm üyelikleri" geçersiz saymaktadır (Sen. K. m. 26/2).

Buna karşılık uluslararası kuruluşlara üye olma kuralı olarak serbest bırakılmıştır. Yeter ki uluslararası kuruluşlar "Türkiye Devleti'nin şekline, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti niteliklerine, Devlet'in ülkesi ve ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Türk Ulusu'na ait egemenliğin kullanılmasının hiçbir surette belli bir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılmayacağı ilkeleri

1988, s. 21; 9. HD, 25.01.1988, 557/434, M. Kutsal İncelemesi, *İktisat ve Maliye*, Haziran 1988, s. 126.

<sup>85</sup> Ü. Narmanlıoğlu-F. Demir-E. Akı, *İzmir Barosu Dergisi*, Nisan 1985, s. 37; N. Çelik, 2821-2822 Sayılı Yasalar, s. 54; K. Oğuzman, *Yargıtay 1985 Yılı Kararları*, s. 143; N. Çelik, s. 358; F. Şahlanan, s. 159; A. Tuğ, s. 120; Ö. Etrenci, s. 108.

<sup>86</sup> O. Mis - E. Özsoy, s. VI.

<sup>87</sup> Ö. Etrenci, s. 107; *Güncel Sorunlar*, s. 139; E. İnce, s. 70; N. Çelik, s. 358; F. Demir, *Sendikalar*, s. 124; Narmanlıoğlu, II, s. 155.

ile din ve vicdan özgürlüğüne" aykırı faaliyet göstermesinler ve "insan haklarına saygılı" olsunlar (Sen. K. m. 28/1).<sup>88</sup>

Ekleyelim ki, birden çok sendikaya üyelikte olduğu gibi, birden çok konfederasyona üyelikte de "sonraki üyelikleri geçersiz" sayan KGSK (m. 14/6; sendika ve konfederasyonların "amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara" serbestçe üye olmalarını ve üyelikten çekilmelerini teminat altına almıştır (m. 14/6;17/1).

---

<sup>88</sup> Bu nitelikler ve ilkeler hakkında geniş bilgi için bkz., F. Demir, *Anayasa Hukukuna Giriş*, s. 250 vd.



Üyeliğin kazanılmasında izlenecek prosedür üç aşamalıdır: Üye kayıt fişinin doldurulması, yetkili organın kabulü ve kayıt fişinin ilgili makama gönderilmesidir.

a. Üye Kayıt Fişinin Doldurulması ve  
Noterce Onaylanması

İşçi sendikası üyeliğinde kayıt fişi beş nüsha doldurularak imzalanır (Sen. K. m. 22/3). İşçinin kimliğinin incelenerek notere tasdik ettirilen bu fişler, işçi tarafından sendikaya verilir. Kanun, yapılacak işlemlerin her türlü vergi, resim ve harçtan muaf olacağını, noter ücretinin de %50 indirimine tabi olacağını hükme bağlamıştır (Sen. K. m. 64).

İşveren sendikası üyeliğinin ise notere tasdik ettirilmesine gerek görülmemiştir. Ayrıca kayıt fişinin de üç nüsha doldurulup imzalanması ve sendikaya verilmesi yeterli görülmüştür (Sen. K. m. 22/5).

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikasına üyelik için başvuruda bulunmak yeterlidir; "notere" tasdik ettirmek şart değildir (KGSK m. 14/2).

### b. Yetkili Organın Kabulü

Kanunumuz gerek işçi sendikasına gerekse işveren sendikasına üyeliği sendikanın yetkili organının kabulü şartına bağlamıştır. Ancak üye kayıt fişinin sendikaya verildiği tarihten itibaren en çok otuz gün içinde sendikanın yetkili organı tarafından reddedilmeyen üyelik kendiliğinden kabul edilmiş sayılır (Sen. K. m. 22/3,5). Böylece, sendikanın konuyu savsaklaması ve bazı kişilerin üyeliğinin engellenmesi önlenmiş olmaktadır.<sup>89</sup>

Bundan başka, gerek işçi gerekse işveren sendikasının ret kararına karşı yargı yoluna başvurma hakkı da vardır. Çünkü, ret kararının "haklı nedene" dayanması gerekir. Aksi halde işçi veya işveren kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde mahalli iş mahkemesine dava açabilirler. Mahkemenin kararı kesin olup temyize gidilmesi mümkün değildir (Sen. K. m. 22/3,5).

Ekleyelim ki, hem "kabul şartı" hem de "yargıya başvurma" ile ilgili olarak yukarıda öngörülen "30 günlük" süreler, KGSK'da da aynen yer almıştır (m. 14/4)

### c. Kayıt Fişlerinin İlgili Makama Gönderilmesi

İşçi sendikası üyeliğinin kesinleşmesinden itibaren on beş gün içinde "sendika", üye kayıt fişlerinden birini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, birini bölge çalışma müdürlüğüne, birini de işçinin kendisine verir (Sen. K. m. 22/4). On beş günlük bildirim süresi, üyeliğin yetkili organca kabul edildiği

<sup>89</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 128; 9. HD, 23.02.1995, 5381/5872, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Mayıs 1995, s. 18.

## 22

veya otuz günlük sürenin bitmesiyle kendiliğinden kazanıldığı veya ret halinde mahkemenin kararının sendikaya tebliğ edildiği tarihten başlayacaktır.<sup>90</sup> Bu bildirimleri yapmayanlar hakkında "*asgari ücretin brüt tutarının beşte birinden az olmanak üzere ağır para cezasına*" hükmolunur (Sen. K. m. 59/1).

İşveren sendikası üyeliğinde de kayıt fişlerinden bir nüsha Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, bir nüsha Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne "*sendika*" tarafından on beş gün içinde gönderilecek, bir nüsha da sendikada kalacaktır (Sen. K. m. 22/5). Kanun'da, bir nüshanın da işverene verilmesi yolunda bir hükme yer verilmediği gibi, bildirimlerin yapılmaması halinde işveren sendikası yöneticileri için de herhangi bir cezai müeyyide öngörülmemiştir.

Nihayet, Kanun'da öngörülmeven diğer bir husus, işçi sendikası üyeliğinin işverene veya işveren sendikasına, işveren sendikası üyeliğinin de işçi sendikasına bildirilmesi mecburiyetinin bulunmamasıdır. Bunun tek istisnası, işçi sendikasının Bakanlığa toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunduğu tarihten itibaren üç iş günü içinde, işçilerin "*kendisinde bulunan üyelik fişlerini işverene vermek zorunda*" olmasıdır (TISGLK m. 13). Ancak herhangi bir "*cezai*" ve "*hukuki*" yaptırıma bağlanmayan bu hükmün, uygulamada hiç önem kazanmadığı görülmektedir. Uygulamada işçi sendikaları, işverenle imzaladıkları toplu iş sözleşmesinden sonra aidatları kesilmek üzere işverene "*sendika üyesi işçilerin listesi*" (Sen. K. m. 61) ile birlikte "*üyelik fişlerini*" de göndermektedirler.<sup>91</sup> Bununla birlikte, işverene üyeliğin bildirilmediği işten çıkar-

<sup>90</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 129; Ö. Etrenci, s. 113; E. İnce, s. 77; K. Tunçoğlu, II, s. 121.

<sup>91</sup> Geniş bilgi için bkz., F. Demir, *Sendikalar*, s. 130.

malarda, Yargıtay iş sözleşmesinin feshinin “sendikal nedenle” yapıldığını kabul etmemektedir.<sup>92</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikası üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneği kendisine, bir örneği üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere işverene, bir örneği ÇSGB’na verilir ve bir örneği de sendikada kalır. Bu hükme aykırı davranan sendika şubesi ve sendika veya konfederasyonlara para cezası verilir (KGSK m. 17/5; 38/b).

---

<sup>92</sup> 9. HD, 17.02.2004 gün ve 19525/2652 sayılı İzmir 4. İş Mahkemesi’nin 25.09.2003 tarihli kararını bozan Yargıtay kararı.

Gerek 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda gerek Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yer alan üyelik hakları, üye ile sendika arasındaki hukuki ilişkiden üye yararına doğan hakları ifade eder. Kaynağını kanun ve sendika tüzüklerinden alan üyelik hakları, genellikle üç grupta toplanır.<sup>93</sup>

#### a. Sendika Faaliyet ve Yönetimine Katılma Hakkı

Bu grupta yer alan hakların en önemlisi "oy hakkı" dır. Her üye toplantılara ve özellikle genel kurul toplantılarına katılma ve oyunu kullanma hakkına sahiptir. Ancak işçi sendikası merkez genel kurulları üye sayısı bini aştığı, şube genel kurulları üye sayısı beş yüzü aştığı takdirde "delege esasına" göre yapıldığından (Sen. K. m. 10/1,2), bu durumda üyeler oylarını delegeler aracılığı ile kullanır. İşveren sendikalarında da gerçek kişi üye ve tüzel kişi temsilci sayısı bini aştığı takdirde "delege esası" geçerli olur (Sen. K. m. 10/3). Kamu görevlileri

<sup>93</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 131; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 233; F. Şahlanan, s. 202; K. Tunçomağ, *II*, s. 135; E. İnce, s. 77.

sendikalarında ise bu sayı bini, şubelerinde beş yüzü aştığı takdirde “delege esasına” geçilir (KGSK m. 9/2).

Oy hakkından başka, olağanüstü genel kurula çağrı hakkı (Sen. K. m. 12; KGSK m. 10/4), toplantılarda eleştiri yapma hakkı, sendikal faaliyete katılma hakkı, sendika kararlarına karşı şikayet ve dava hakkı, sendika organlarında görev almak amacıyla seçimlerde aday olma hakları da bu tür haklardandır.

### b. Üyenin Korunmayı İsteme Hakkı

Bu hakların başında, üyenin tüzükteki amacın izlenmesini isteme hakkı gelir. Aksi halde, amacı dışında faaliyet gösteren sendikadan üyenin ayrılma hakkı doğar. Birbirlerini tamamlayan bu iki hak, esasen olumsuz (negatif) sendika özgürlüğünün de doğal bir uzantısıdır.

Üyenin korunmayı isteme hakkının bir diğer uzantısı da eşit işlem görme hakkıdır. Buna göre, “sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşitliğe uymak” zorundadırlar (Sen. K. m. 33; KGSK m. 10/4). Doğal olarak bu hükmü “mutlak” anlamda değil “nispi” anlamda ele almak gerekir. “Eşit işe eşit ücret” ilkesi gereği farklı işte çalışanlar farklı ücret alabilecekleri gibi; genellikle toplu iş sözleşmelerinde yapıldığı şekilde, aynı işte çalışanlara “eğitim” veya “kıdem” durumlarına göre farklı ücretlendirme yapılması da mümkündür. Bu uygulamalar da eşit işlem görme esasına aykırı düşmez. Çünkü, ölçüler belli ve nesnel (objektif)dir, “keyfi” değil.<sup>94</sup>

<sup>94</sup> Geniş bilgi için bkz., C. Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, 1982, s. 120; F. Demir, *Sendikalar*, s. 133).

c. Sendika Tesiis ve Faaliyetlerinden Yararlanma Hakkı.

Bu grup hakların içine, sendikanın lokal, kooperatif, okuma ve seminer salonları, kamp gibi tesislerinden yararlanma hakkı girer. Ülkemizde çok yaygın olmayan bu tesislere, son yıllarda bazı sendikaların misafirhaneler, tüketim kooperatifleri, yazlık dinlenme ve eğitim tesisleri kurarak ve lokaller açarak katıldığını görüyoruz. Sendikalar Kanunu'nun özellikle yardım sandıkları, kooperatifler, eğitim ve spor tesisleri kurulması konusunda geniş bir yelpaze içinde düzenlediği "sosyal faaliyetlerin" (Sen. K. m. 33; KGSK m. 19), özellikle "kamu kurum ve kuruluşlarında faaliyet gösteren sendikalar" tarafından gerçekleştirilmesi dikkat çekicidir.

Bundan başka, özellikle "toplu iş sözleşmelerinden yararlanma" günümüzde üyelerin en temel ve doğal hakları arasında görülmektedir. Gerçi sendikaların (veya konfederasyonların) kendi faaliyetleriyle üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, sendika (veya konfederasyonun) yazılı muvafakatine bağlıdır (Sen. K. m. 36). Ancak bunun istisnasını toplu iş sözleşmesinden yararlanma hükümleri oluşturmaktadır. Buna göre sendika üyesi olmayanlar veya başka bir sendika üyesi olanlar, "dayanışma aidatı" ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bunun için işçi sendikasının muvafakatine de gerek yoktur (TİSGLK m. 9/3).

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları tarafından sürdürülen "toplu görüşmelerde" kabul edilen "mutabakat metninde" veya uzlaştırma kurulunca hazırlanarak Bakanlar Kurulu'na sunulan "tutanak" üzerine kabul edilen haklardan, sendikalı veya sendikasız tüm kamu görevlileri yararlanırlar. Bunun için, sendikanın herhangi bir muvafakatı aranmadığı gibi, herhangi bir "dayanışma aidatı" ödemesi de gerekmez.

**a. Sendika Düzenine Uyma Borcu**

Sendika üyesi, sendika tüzüğü ve buna uygun olarak çıkarılan yönetmeliklerle kurulan ve işleyen yetkili organların belirledikleri sendikal düzene ve alınan kararlara uymak zorundadır. Bunun gibi, sendikanın amaçlarına aykırı ve gelişmesine engel olucu söz ve davranışlardan üyenin kaçınması gerekmektedir. Bu borç, üyenin sendikaya bağlılık (sadakət) borcunun doğal bir uzantısıdır.

Üyelikten doğan borçlara uymayan üyelere, uyarma cezasından sendikadan çıkarmaya (ihraç) kadar uzanan disiplin cezaları verilmektedir. Nitekim bu cezaların uygulanmasıyla ilgili olarak Kanun, zorunlu organlar arasında "*disiplin kurulumu*" da saymıştır.

Ancak disiplin kurulunun vereceği cezanın; öncelikle üyenin ortak çıkar amacını bozan veya yasa ve tüzüğe aykırı olan davranışına uygulanması, sonra da bu davranışa uygulanacak disiplin cezasının tüzükte yer alması gerekmektedir.



b. Sendika Üyelik Aidatı Ödeme Borcu<sup>95</sup>

Sendikalar Kanunu'na göre, üyelik aidatının miktarı sendika ve konfederasyon "tüzüklerinde" belirtilmek zorundadır. Ancak "işçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık ücret aidatı tutarı, bir günlük çıplak ücretini geçemez". Yine, "işveren sendikasına işverenin ödeyeceği aylık üyelik aidatı, işyerinde işçilere ödediği bir günlük çıplak ücretleri toplamını geçemez" (m. 23/1,2,3). Aidat miktarına getirilen tavan ücret sınırlamasında "brüt ücret" esas alınır.<sup>96</sup> Böyle bir sınır uygulaması, pek az sayıda işçiyi temsil eden ve sadece yüksek aidatlarla yaşayan sendikalar kurulmasını önlemiş bulunmaktadır.<sup>97</sup> Nitekim, "sendika tüzüklerine üyelik aidatı dışında üyelerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz" diyen Kanun (m. 23/4), bu durumu pekiştirmiş olmaktadır. Bundan böyle, toplu iş sözleşmelerine "grev aidatı", "toplular sözleşme zam farkı", "dayanışma fonu aidatı" adı altında aidat toplanamayacak ve bu yolla aidat artırılmasına gidilemeyecektir. Nitekim Yargıtay da, "ilk ay zam farklarının hukuki mahiyeti itibarıyla üyelik aidatı niteliğinde olmadığından kesilemeyeceğine" karar vermiştir.<sup>98</sup> Bunun gibi, sendika tarafından işçilere yardım amacıyla kurulan vakfa işçi ücretleri üzerinden hesap edilerek "vakıf hesabına" yatırılması öngörülen kesintilerle ilgili toplu iş sözleşmesi hükmü de "hükümsüz" sayılmıştır.<sup>99</sup>

<sup>95</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., Eraltuğ, A; *Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sendika Üyelik Aidatının Kaynakta Kesimi "Chek-off" ve Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1996.

<sup>96</sup> N. Çelik, 2821-2822 Sayılı Yasalar, s. 45; Ö. Etrenci, s. 119; F. Demir, *Sendikalar*, s. 135.

<sup>97</sup> E. İnce, s. 81; F. Demir, *Sendikalar*, s. 135.

<sup>98</sup> 9. HD, 05.07.1983, 5584/6240, *İşveren D.*, Şubat 1984; Aynı görüşte: E. İnce, s. 82; Ö. Etrenci, s. 119; F. Şahlanan, s. 207; F. Demir, *Sendikalar*, s. 135.

<sup>99</sup> 9. HD, 04.04.2001, 5641/5576, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2001, s. 53.

Kanun'a göre, gerek toplu iş sözleşmesini imzalayan "taraf" işçi sendikasının gerekse sözleşme yapmak üzere "yetkili" kılınan işçi sendikasının "yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi" üzerine işveren üyelik aidatını "işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatların nev'ini belirterek tutarını ilgili sendikaya göndermeye mecburdur" (check-off). Ancak "bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmaz". Bunun tek istisnası, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca kesilen ve işverence sendikaya ödenmesi gereken dayanışma aidatıdır" (Sen. K. m. 61/1; TİSGLK.m. 9). Yargıtay'a göre, "sözleşmenin yürürlük tarihinin inza tarihinden önceki bir tarihe götürülmesi halinde, aradaki süre içinde işverenin üyelik aidatını kesip sendikaya yatırmaması gerekir".<sup>100</sup> Ayrıca üye işçi, "ödenen ücretten üyelik aidatının kesilmesine itiraz edemeyeceği gibi, kesilen aidatın şu veya bu sendikaya gönderilmesi konusunda bir talepte de bulunamaz".<sup>101</sup> Bunun gibi, "işveren de kesintileri ancak sendikaya ödemek zorunda olup, temlik nedeniyle de olsa başka bir kimseye ödeyemez".<sup>102</sup> Gelir Vergisi Kanunu'na göre işçi ve işverenin safi kazançlarının tespitinde aidatlar gider yazılarak indirim tabii tutulur (GVK m. 40/8 ve 63/4). Nihayet, "kesilmesi istenen aidatı kesmeyen" veya "kesmesine rağmen bir ay içinde" yetkili veya taraf "sendikaya göndermeyen işveren" genel hükümlere göre ödemekle sorumlu olduğu aidat tutarından başka, "bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi" gecikme faizi olarak ödemek zorundadır (Sen. K. m. 61/2). Buna karşılık, işveren sendikalarına işverenlerce ödenecek aidatlara uygulanacak faiz "yasal faizdir", "en yüksek işletme kredisi faizi" değil. İşçi sendikasına ödenecek işletme kredisi faizi ise, Devlet Kalkınma Bankası gibi banka-

<sup>100</sup> 9. HD, 23.12.1986, 8382/11656, TÜHİS, Şubat 1987, s. 25; 9. HD, 16. 04. 1985, 867/4109, İş ve Hukuk, Temmuz-Ağustos 1985.

<sup>101</sup> 9. HD, 14.11.1968, 11923/14277, TUBA, C. 3/1, Gn. sek. 11.

<sup>102</sup> 9. HD, 20.04.1989, 751/3711, Yasa D., Eylül 1989, s. 1304.

lara sorularak belirlenmelidir.<sup>103</sup> Sendika aidat faizi işverenin temerrüde düşürüldüğü (üye işçiler listesinin işverene verildiği veya tebliğ edildiği) tarihten başlatılmalıdır.<sup>104</sup> Üstelik, "ödenmeyen üyelik aidatlarına yürütülen faiz tutarının anaparayı geçmesi" halinde bile, "geçen kısmının da işveren tarafından sendikaya ödenmesi gerekir".<sup>105</sup> Fakat, dava tarihinden önce ödenen aidatların tahsili sırasında "faiz alacaklarının mahfuz tutulduğu kanıtlanamadığından", faiz talebi reddedilmiştir.<sup>106</sup> Buna karşılık, "sendika aidatlarının şirketin gereksinimlerinde kullanılması emniyeti suistimal suçunu oluşturur".<sup>107</sup> Bu suretle, işverenlerin aidatları kestikten sonra işletmelerinde kullanmaları ve bu suretle işçi sendikalarını zarara sokmaları önlenmek istenmiştir.<sup>108</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikalarından "aynı hizmet kolunda çalışan kamu görevlilerinden yüzde beşinden fazlasını kaydetmiş bulunan sendikaların üyelik ödentileri", üyelik beyannamesindeki isteme uygun olarak kamu işverenince üyenin aylığından kesilerek "beş gün içinde" sendikanın banka hesabına yatırılır. Kaynakta kesim (check-off) sisteminin uygulandığı aylık ödentiler, "15. derecenin birinci kademesinden aylık alan devlet memurunun aylık, taban aylığı, kıdem aylığı, her türlü zam ve tazminatlar ile ödenekler toplamının net tutarının otuzda birini geçemez" (KGSK m. 25/1,2).

<sup>103</sup> 9. HD, 06.01.2003, 10506/23710, *İşveren D.*, Mart 2004, s. 21.

<sup>104</sup> 9. HD, 15.01.2002, 14735/202; 9. HD, 21. 05. 1996, 36715/10991-Günay, *İş Hukukunda Faiz*, s. 122; 9. HD, 06.02.2003, 13865/1585, *İşveren D.*, Temmuz 2003, s. 2003, s. 18; *İKİD Tekstil İşv. D.*, Ekim 2003, s. 40.

<sup>105</sup> 9. HD, 29.03.1988,6369/8531-A. A. Berksun-İ. Eşmelioglu, *Sendikalar Kanunu*, s. 884.

<sup>106</sup> 9. HD, 06.01.2003, 10506/23710, *İşveren D.*, Mart 2004, s. 21.

<sup>107</sup> 9. HD, 26.02.1987, 506/1197, A. Eraltuğ, s. 64.

<sup>108</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 138; A. Eraltuğ, s. 64.

**SENDİKA ÜYELİĞİNİN  
DEVAM ETTİĞİ VE ASKIDA KALDIĞI  
HALLER HANGİLERİDİR?**

**25**

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre;

- İşçi sendika ve konfederasyonlarının yönetim, disiplin ve denetleme kurullarında görev alan işçiler, işyerlerinden ayrılırsalar bile, üyesi buldukları sendikalara karşı olan bağılıkları (üyelikleri) devam eder (m. 24/1). Böylece, bu gibi kişilerin sendika yönetim ve faaliyetlerinden kopmalarının önüne geçilmek istenmiştir.

- Mevzuat gereğince bir işletme veya kurumun yönetim kurullarında veya benzeri kurullarında işveren, işveren vekili ve işçi temsilcisi sıfatı ile bulunanların da esas işyerinden ayrılırsalar bile sendika üyelikleri devam eder (m. 24/2).

- Sendikanın faaliyet alanı içinde (aynı işkolunda) kalmak koşuluyla; üye işçinin başka bir işe geçmesi de sendika üyeliğini etkilemez (m. 24/4). Ancak işçinin farklı bir işkolunda çalışmaya devam etmesi, sendika üyeliğini kendiliğinden sona erdirir (m. 25/6).<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 141; Narmanlıoğlu, *II*, s. 179; Krş. : HGK, 29.03.2000, E. 2000/9-715, K. 2000/2221, *İşveren D.*, Ocak 2001, s. 17.

## 25

• İşçi sendikası üyesinin geçici (mevsimlik) işçi olması nedeniyle işsiz kalması da sendika üyeliğini olumsuz etkilemez (m. 24/4). Üstelik “sendika tüzüklerine bu hükmü bertaraf eden hüküm getirilemez”.<sup>110</sup> Nitekim, “işyerinde çoğunluk tespitinde iş sözleşmesi askıda kalan mevsimlik işçilerin de dikkate alınması gerektiği” uygulamada kabul edilmiştir.<sup>111</sup>

• Nihayet, askerliği meslek edinmemiş bulunan askeri şahısların (er, erbaş ve yedek subayların) Sendikalar Kanunu’na göre sahip buldukları hak ve yükümlülükler, silah altında buldukları süre içinde askıda kalır (m. 24/3). Ancak, buradaki “üyeliğin askıda kalması” ile mevsimlik işçinin “iş sözleşmesinin askıda kalmasını” birbirine karıştırmamak gerekir. Bu nedenle mevsimlik işte çalışanların iş sözleşmesi askıda kaldığından (sona ermeyerek devam ettiği) sendika üyeliği de “devam eder”. Bu nedenle işyerindeki yarıdan fazla üyesi olan yetkili sendikanın belirlenmesinde işçi ve üye sayısına dahil edilir. Buna karşılık, askere giden işçinin iş sözleşmesi sona erdiğinden, işyerindeki işçi veya üye sayısına dahil edilmez. Esasen, iş sözleşmesi sona erdiği için sendika üyeliği de sona ermesi gereken askeri şahısların üyeliğinin Kanun’daki özel bir hükümle “askıda kalması” sağlanmakta; askerlik dönüşü tekrar aynı işyerinde veya aynı işkolunda başka bir işyerinde çalışmaya başlayan bu kişiler, yeniden sendikaya üye olmak zahmetinden ve masrafından kurtarılmaktadır.

Ekleyelim ki, KGSK’da bu konuda bir hüküm bulunmadığından, yukarıdaki “2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümleri uygulanır” (m. 43).

<sup>110</sup> 9. HD, 17.01.1992, 17528/284, Kamu-İş, Yargıtay Kararları (1990-1995), s. 430.

<sup>111</sup> 9. HD, 24.04.1992, 4433/4631, 17.01.1992, 17528/284, Kamu-İş, Yargıtay Kararları (1990-1995), s. 431.

İşçinin sendika üyeliği kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olduğundan dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez bir haktır. Bu nedenle öncelikle üyenin ölümü veya gaipliğine karar verilmesi halinde kendiliğinden sona erer.<sup>112</sup> Bundan başka, hukukumuzda "işkolu esasına" dayanan sendikacılık sistemi benimsendiğinden, işkolunu değiştiren işçinin de sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi doğaldır (m. 25/5). Ancak, işkolunu değiştiren işçinin, yeni işkolunda kurulu bulunan başka bir sendikaya üye olabileceği kuşkusuzdur.

Kanun'a göre, "işveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin" de işveren sendika ve konfederasyonlarındaki üyelikleri ve görevleri "bu sıfatı kayıp ettikleri tarihte kendiliğinden sona erer". Ancak, "bir tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri halinde" bile "tüzel kişiliğin üyeliği düşmez". Bununla birlikte, bu işveren vekilinin sendika ve konfederasyon organlarından birinde görevli olması halinde, bu "organlardaki görevi sona erer" (Sen. K. m. 25/4).

<sup>112</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 253; F. Demir, *Sendikalar*, s. 140; E. İnce, s. 86; T. Esener, s. 352; K. Tunçomağ, *II*, s. 124; A. Tuğ, s. 139; Narmanlıoğlu, *II*, s. 184.

## 26

Bu anlamda, örneğin bir anonim şirketin genel müdürü aynı zamanda bir işveren sendikasının yönetim kurulunda görevli (başkan) ise, genel müdürün bu anonim şirketten ayrılması halinde anonim şirketin "sendika üyeliği" düşmez; ama, "yönetim kurulundaki görevi (başkanlığı)" kendiliğinden sona erer. Bu durumu, işveren vekilinin aynı işkolunda başka bir anonim şirkete veya ortaklığa geçmesi halinde de söz konusu olur. Çünkü, işveren vekilinin sendika yönetim kurulundaki görevi (başkanlığı), kendisine daha önce temsil ettiği anonim şirket adına (daha doğrusu hatırına) verilmiş olabilir.<sup>113</sup>

Bundan başka, "bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği de sona erer". Bu gibi hallerde işçinin ayrıca istifa etmesine gerek bulunmamaktadır. İşçinin Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan veya Emekli Sandığı'ndan "aylık" veya "toptan ödeme" almasının da bir önemi yoktur. Ancak, aylık veya toptan ödeme aldıktan sonra yeniden çalışmaya başlayan kişilerin yeniden sendika üyesi olabilecekleri de kuşkusuzdur. Nitekim Kanun, "çalışmaya devam edenler hakkında bu hükmün uygulanmaz" demek suretiyle üyeliğin devam edeceğini hükme bağlamıştır. Üstelik, işçinin "sendika şubesi, sendika veya konfederasyonların yönetim ve denetim kurullarında görev yapması" halinde, "sendika üyeliği görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam edecektir" (Sen. K. m. 25/5). Bir başka deyişle, işçinin bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumundan aylık veya toptan ödeme alması, "yönetim" ve "denetim" kurullarında görev yaptığı ve yeniden seçildiği sürece sendika üyeliğini de olumsuz etkilemeyecektir. Kanun'un "disiplin kurulu" üyelerini dışarıda bırakan bu hükmü, "yönetici" sıfatını

<sup>113</sup> E. İnce, s. 87; Ö. Etrenci, s. 122; F. Demir, *Sendikalar*, s. 141; Hükmün eleştirisi için bkz., F. Şahlanan, s. 225.

sadece "yönetim ve denetim kurulu üyelerine" hasreden hükmüyle (Sen. K. m. 9/5) bağlantılı ve uyumludur. Böylece yöneticiler, emekli olsalar bile göreve devam edebileceklerdir.<sup>114</sup>

Nihayet, tüzel kişi işçi ve işveren sendikalarının üyelikleri ise tüzel kişiliğin feshi veya infisahı dolayısıyla yitirdikleri kişilikleri dolayısıyla, üyelikleri de kendiliğinden sona erecektir.<sup>115</sup>

Ekleyelim ki, "kamu görevinden ayrılanlar (istifa edenler)" ile "farklı bir hizmet koluna giren kuruma atananların" kamu görevlileri sendikadaki üyelikleri de sona erer. Bunlardan varsa "sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri" de sona erer. Emekliye ayrılanlar ise, sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerini "seçtikleri dönemin sonuna kadar devam ettirebilirler" (KGSK m. 16/5). Dönem sonunda ise yeniden aday olup seçilemezler.

<sup>114</sup> H. H. Sümer, *Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler*, Çimento İşv. D., Mart 1996, s. 8.

<sup>115</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 253; E. İnce, s. 86; T. Esener, s. 352; C. Tuncay, s. 253; K. Tunçomağ, *II*, s. 124; A. Tuğ, s. 139; Narmanlıoğlu, *II*, s. 185.



## SENDİKA ÜYELİĞİNDEN ÇEKİLME (İSTİFA) NASIL OLMALIDIR?

Sendikalar Kanunu'na göre, "işçi veya işveren sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" (m. 25/1). Bu hüküm, Anayasa'da yer alan olumsuz (negatif) sendika özgürlüğünün yinelenmesinin bir sonucudur (4709 s.K.'la değişik AY m. 51/1). Gerçekten, işçi veya işveren, her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimi, noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur (Sen. K. m. 25/2). Burada dikkat edilecek husus, işveren sendikası üyeliğinin kazanılması için öngörülmeleyen "noter tasdiki" nin, işveren sendikası üyeliğinden ayrılmada (istifada) öngörülmüş olmasıdır.

Öte yandan, çekilme bildiriminin birer örneği, en geç üç iş günü içinde "noterlikçe" işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'ne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilir (Sen. K. m. 25/2). Burada da üyeliğin kazanılmasından farklı olarak, bildirim "sendika" tarafından değil doğrudan "noterlikçe" yapılması dikkat çekicidir.

Nihayet, Kanun'a göre çekilme, notere başvurma tarihinden itibaren "bir ay sonra" geçerli olur (Sen. K. m. 25/2). Bu

nedenle, bu bir aylık süre içinde üyelikten doğan haklar ve borçlar (aidat) aynen devam eder. Hatta toplu iş sözleşmesi için gerekli yetkinin tespitinde de bu süre içinde devam eden üyelik göz önünde tutulur.<sup>116</sup> Şayet, çekilen üye "bu bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olursa, yeni sendikaya üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır" (Sen. K. m. 25/2). Bu hüküm, istifa etmeden "birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikleri geçersiz sayan" (Sen. K. m. 22/1) hükümlerle uyumlu ve bağlantılıdır.<sup>117</sup> Böylece ani ve toplu çekilmelerle sendikayı maddi açıdan zayıflatmaya engel olmak ve sendikanın varlığını korumak için bir aylık bildirim süresiyle olumsuz (negatif) sendika özgürlüğüne bir sınırlama getirilmiş olmaktadır.<sup>118</sup> Bununla birlikte, tartışılabilir bir kararında Yargıtay, bir aylık bekleme süresi içinde başka bir sendikaya üye olduktan sonra aynı süre içinde yeni sendika üyeliği gerçekleşmeden (bir aylık süre geçmeden) istifa edip tekrar eski sendikasına üye olan işçinin üyeliğini, "üye olma isteğinin geri alınmasına yönelik bir irade açıklaması olduğu" gerekçesiyle, "kesintisiz devam eden üyelik" saymış ve "yetkili sendikanın buna göre belirlenmesi" gerektiğine hükmetmiştir.<sup>119</sup>

<sup>116</sup> Kuralın "mutlak emredici" olduğu hak. bkz., 9. HD, 22.01.1998, 149/407, İKİD Tekstil İşv. D., Mart-Nisan 1998, s. 18.

<sup>117</sup> 9. HD, 26.12.1984, 12250/12045, YKD, Mayıs 1985, s. 674; 9. HD, 20.08.1985, 9065/7614, TÜHİS, Ocak 1986, s. 18; HGK, 20.02.1987, E. 1986/9-404, K. 1987/112, N. Çelik, s. 373, dn. 36.

<sup>118</sup> Ö. Etrenci, s. 126; F. Şahlanan, s. 233, F. Demir, *Sendikalar*, s. 142; A. Tuğ, s. 146; Geniş bilgi için bkz., N. Caniklioğlu, *İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme*, TÜHİS, Kasım 1997-Şubat 1998, s. 23 vd.

<sup>119</sup> 9. HD, 27.12.1996, 22309/24442, YKD, Mart 1997, s. 386 ve A. Güzel'in haklı eleştirisi, *Yargıtay 1996 Yılı Kararları*, s. 166 ve N. Çelik eleştirisi, s. 373; Yargıtay görüşünde F. Şahlanan ve C. Tuncay, *Yargıtay 1996 Yılı Kararları*, s. 224-225 ve 230-231; aynı yolda 9. HD, 09.07.1997, 12140/14350, İKİD Tekstil İşv. D., Kasım 1997, s. 18 ve Yargıtay 1997 Yılı Kararları, M. Ekonomi, s. 192.

## 27

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikasında çekilme (istifa), *"çekilme isteğinin sendikaya bildirilmesiyle gerçekleşir"*. Çekilme bildirimini alan sendika görevlisi, bunu kayıt defterine işlemek ve *"alındığına ilişkin bir belgeyi derhal üyeye vermek zorundadır"*. Çekilme bildiriminin bir örneği de *"sendika tarafından"* ÇSGB'na gönderilmek zorundadır. İşverene ise, çekilme bildiriminin bir örneği *"kamu görevlisi tarafından"* verilir ve dosyasında saklanır. Başvuru, işçi ve işveren sendikalarında olduğu gibi, çekilme tarihinden *"bir ay sonra"* geçerli olur ve varsa yeni bir sendika üyeliği de bu tarihten sonra geçerli olur (KGSK m. 16/2,3).

## SENDİKA ÜYELİK TEN ÇIKARMA (İHRAÇ) NASIL OLMALIDIR?

28

Sendikalar Kanunu'na göre, ister işçi olsun ister işveren "üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilmek" zorundadır. Bu karar da başta çıkarılanlar olmak üzere işverene, bölge çalışma müdürlüğüne ve Bakanlığa ayrıca bildirilmek zorundadır. Ancak bu bildirim "noterlikçe" yapılması gerekmez, sendikanın "yazı" ile tebliği yeterlidir (Sen. K. m. 25/2,3).

Çıkarma kararına karşı sadece "üyeye" değil, "bölge çalışma müdürlüğüne" de "itiraz hakkı" tanınmıştır. Bu itiraz, kararın tebliği tarihinden itibaren "30 gün" içinde iş davalarına bakmakla görevli "mahalli mahkemeye" yapılır. Süre, "huk düşürücü" bir süre olduğundan, 30 günlük sürenin geçirilmesinden sonra artık çıkarılma kararına karşı itiraz edilemez. İtirazın mahkemede incelenme süresi de "iki aydır". Bu süre içinde verilen mahkeme kararı "kesin" olduğundan, temyiz edilemez (Sen. K. m. 25/3).

Bununla birlikte "üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder" (Sen. K. m. 25/3). Buna göre, çıkarılma kararına 30 gün içinde itiraz edilmemiş ise, 30 günlük sürenin bitimi

tarihinde üyelik sona ermiş olacaktır. İtiraz edilmişse, iki aylık süre içinde mahkemenin itirazı reddetmesi ve çıkarmayı haklı bulması kararıyla birlikte üyelik de sona ermiş olacaktır. Ancak, gerek 30 günlük itiraz süresi içinde gerekse iki aylık mahkemenin karar verme süresi içinde üyenin hak ve borçları devam edecektir. Böylece, sendika üyeliğinin kişisel nedenlerle veya keyfi olarak sona erdirilmesi çok zorlaştırılmış olmaktadır.<sup>120</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikası genel kurulunda alınan "çıkarma" kararı da "çıkartılana" ve "işverene" sendika tarafından ayrı ayrı bildirilmek zorundadır. Bildirim tarihini müteakip "15 gün" içinde görevli mahkemeye yapılan itiraz "iki ay" içinde "kesin" karara bağlanır. Üyelik karar kesinleşinceye kadar devam eder. İşverenler her yılın mayıs ve kasım ayı sonu itibarıyla kurumlarındaki sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre dağılımları ile sendika üyeliği sona eren veya askıya alınanlara ilişkin bilgileri ÇSGB'na göndermek zorundadırlar (KGSK m. 16/4,6).

<sup>120</sup> E. İnce, s. 89; K. Tunçomağ, II, s. 133; F. Şahlanan, s. 236 vd.; F. Demir, *Sendikalar*, s. 145; Narmanlıoğlu, II, s. 193.

Sendikalar Kanunu'na göre, sadece "işçilerin işe alınmalarında" değil (m. 31/1), aynı zamanda "işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında" ve işçilerin "çalıştırılmasına son verilmesinde" sendika üyesi olup olmamalarına göre "herhangi bir ayırım yapılamaz" (m. 31/2). Bu ayırım, işçinin "belli bir sendikaya girmesi veya girmemesi" şartına bağlı tutularak yapılabileceği gibi, "belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifası" şartına bağlı tutularak da yapılabilir (m. 31/1, 2). Bu anlamda sendika üyesi işçilere "ücret zammı yapılmayacağı" veya "ikramiye verilmeyeceği" yolundaki uygulamalar, Kanun hükümlerine aykırı olacaktır (m. 31/3, 5). Üstelik gerek bireysel iş sözleşmelerine gerek toplu iş sözleşmelerine konulacak bu tür "ayırımı" hükümler geçersiz olacağı gibi (m. 31/3), işverenler de "asgari ücretin brüt tutarının yarısından az olmamak üzere ağır para cezasına" çarptırılacaktır (m. 59/3).

Görüldüğü gibi, İngiltere'de uzun yıllar uygulandıktan sonra 1988 ve 1990 yılında çıkarılan yasalarla "uygulanması hukuken inkansız" kılınan; Amerika Birleşik Devletleri'nde

eskiden çok geniş bir uygulama alanı bulduğu halde sonraları Taft-Harley Act (1974) ile kaldırılmış bulunan "kapalı işyeri şartı" (closed shop-clause) ile halen kısmen uygulanan "sendikali işyeri şartı" (union shop-clause), Türk hukuku için de hükümsüz olacaktır.<sup>121</sup> Bu anlamda, "kapalı işyeri şartı" ile işyerine alınma veya işyerinde kalabilme, sadece toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya "önceden üye olma" şartına bağlanmaktadır. "Sendikali işyeri şartı" ile ise, işçilerin işyerlerine almamaları ya da işyerinde kalabilmeleri, işe alınmadan önce veya toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren "belirli bir süre sonra sözleşmeye taraf sendikaya üye olma" şartına bağlanmaktadır.<sup>122</sup>

Bununla birlikte, işverenin işçiler arasında "sendikali-sendikası" olmalarına bakmaksızın eğitim, kıdem, nitelik (vasıflılık), beceriklilik ve çalışkanlık gibi nesnel (objektif) ve öznel (sübjektif) bazı ölçüleri göz önünde tutarak ücret, prim, ikramiye gibi çalışma koşullarında farklılıklar yaratması mümkündür. Nitekim Kanun, "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" (Sen. K. m. 31/4) demek suretiyle işverenlere bu konudaki esnekliği sağlamış bulunmaktadır. Yargıtay da "gördükleri işin özelliği ve gösterdikleri liyakat sebebiyle elektrik işletmesinde başkaca emsali olmayan iki işçinin" ücretlerine zam yapılmasını, eşitsizlik yaratmak ve toplu iş sözleşmesini akdeden işçi kuruluşunu zayıflatmak olarak nitelendirilemeyeceğini, bu nedenle diğer işçilerin toplu iş sözleşmesi gereği bu zammın kendilerine de

<sup>121</sup> N. Çelik, s. 319; C. Talas, *Sosyal Ekonomi*, s. 268; İngiliz Hukuku ile ilgili geniş bilgi için bkz., H. Sümer, *İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması*, s. 34 vd.

<sup>122</sup> R. Işık, s. 87; N. Çelik, s. 319; F. Demir, *Sendikalar*, s. 105; Narmanhoğlu, II, s. 157 vd.

uygulanmasını isteyemeyeceğini kararlaştırmış bulunmaktadır.<sup>123</sup> Bunun gibi, "ekonomik nedenlerle" işten çıkarılan işçilerin "tümünün sendika üyesi" olması da iş sözleşmesinin "sendikal nedenle" bozulduğunu ileri sürmeye yetmeyeceği kararlaştırılmıştır.<sup>124</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri arasında da sendika üyesi olmalarından veya olmamalarından dolayı bir ayırım yapılamaz. Bu ayırım yasağı, işin sevk ve dağıtımından (atamalar-dan) işe son vermeye kadar işverenin her türlü işlemi kapsar (KGSK m. 18/2,4).<sup>125</sup>

<sup>123</sup> 9. HD, 30.03.1973, 37337/8164, M. Kutsal İncelemesi, İHU, Sen. K. md. 19, No:11; F. Şahlanan, s. 214; 9. HD, 08.11.1983, 6484/15794, TÜHİS, Kasım-Şubat 1994, s. 25; Çimento İşv. D., Ocak 1994, s. 21; 9. HD, 20.05.1985, 2546/5437, İşveren D. Temmuz 1987, s. 17; 9. HD, 04.03.1993, 1747/3559, Kamu-İş, Yargıtay Kararları, s. 451.

<sup>124</sup> 9. HD, 07.10.1998, 11156/14077, İşveren D., Aralık 1998, s. 15; 9. HD, 22.01.2002, 18794/548, İKİD Tekstil İşv. D., Mayıs 2002, s. 36.

<sup>125</sup> Geniş bilgi için bkz., Keser, H. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kamu Görevlileri ve Kamu Görevlileri Sendikaları Üyelik Güvenceleri, Çimento İşv. D. Kasım 2003, S. 6.C. 17, s. 16-33.



Sendikalar Kanunu'na göre, "işçiler" sadece bir sendikaya "üye olmaları veya olmanmaları" nedeniyle değil, aynı zamanda "iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı nuameleye tabi tutulamazlar" (m. 31/5).

Görüldüğü gibi, Kanun'da "işçiler" denildiğine göre, her şeyden önce bu sözcüğü "sendika üyesi işçiler olarak" anlamamak gerekecektir. Bir başka deyişle, sendika üyesi olmayan işçilerin sendikal faaliyete katılmaları halinde de yasada öngörülen güvenceden yararlanmaları gerekecektir. Bu anlamda, sendika üyesi olmayan bir işçinin sendikanın düzenlediği toplantıya katılması, sendikayı destekleyici girişimlerde bulunması, sendikanın karar verdiği ve uyguladığı greve katılması "sendikal faaliyet" olarak nitelendirilecektir.<sup>126</sup> Bunun gibi, işçilerin sadece kurulu bulunan bir sendikanın faaliyetine katılması halinde

<sup>126</sup> M. Kutal, *Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararları*, s. 143; Ö. Etrenci, s. 137; F. Şahlanan, s. 215; 9. HD, 19.10.1998, 12272/14546, *İKİD* Tekstil İşv. D., Ocak 1999, s. 19.

değil, aynı zamanda kurucu olarak bir sendikanın faaliyetine öncülük etmesi veya tek başına sendikal faaliyette bulunması (örneğin propaganda yapması veya bildiri dağıtması) halinde de öngörülen güvenceden yararlanması gerekecektir. Öyleyse, "sendikal faaliyetten" anlaşılması gereken, sadece Kanun'da sayılan "çalışma hayatına ilişkin faaliyetler" ile "sosyal faaliyetler" (Sen. K. m. 32,33) değil, aynı zamanda Kanun'un uygulanmasıyla ilgili tüm faaliyetler, bu arada sendikanın örgütlenmesine (sendikaya üye kaydedilmesine), sendikanın tanıtılmasına ve temsilcilerin yasa ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen her türlü görev ve yetkilerine ilişkin faaliyetler de anlaşılmalıdır. Buna karşılık, Yargıtay'ımız sendikal faaliyeti "Kanun'un 32.ve 33. maddelerindeki faaliyetlerle sınırlı" tuttuğu gibi; "temsilcilik görevini" (Sen. K. m. 35) de "sendikal faaliyet" saymamıştır.<sup>127</sup>

Bundan başka, Kanun'da sadece "iş saatleri dışında" yapılan sendikal faaliyetler değil, "iş saatleri içinde" yapılan faaliyetler de güvenceye alınmıştır. Ancak bu konuda bir sınırlama getiren Kanun, işyerinde yapılacak sendikal faaliyet için "işverenin rızasını" şart koşturmuştur (Sen. K. m. 31/5). Bu rıza, sendikal faaliyet dolayısıyla olayların akışı içinde alınabileceği gibi, toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle de alınabilir. Genellikle temsilcilerin görevlerini yerine getirmek üzere toplu iş sözleşmelerine konulan bu hükümler işyerlerinde yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. Bundan başka, sendikal faaliyetin işyerinde huzursuzluk yaratmaması, işin akışını olumsuz etkilememesi, üretimde aksaklıklara yol açmaması gerekir.<sup>128</sup>

<sup>127</sup> HGK, 05.05.1982, E. 980/9-38, K. 982/459, İKİD Tekstil İşv. D., Ağustos 1983, s. 19 ve YKD, Şubat 1983, s. 159; 9. HD, 26.05.1987, 4801/5265, Tekstil İşv. D., Ekim 1987; Ş. Kırıl, s. 120.

<sup>128</sup> "Davacı işçinin işverenin diğer bir işçisine "sen kim oluyorsun da sendikalıları zorla istifa ettiriyorsun, sen bizim kim olduğumuzu biliyor musun?" şeklinde sözler sarf eden işverenin işçilerinden Ş.

Bu nedenle, başta "işyeri sendika temsilcileri" olmak üzere, işçiler de sendikal faaliyette bulunurken, "görevlerini yerine getirirken işyerindeki işleri aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak" zorundadırlar (Sen. K. m. 35). Ancak hemen ekleyelim ki, işverenin rızası ile temsilcilerin faaliyetlerini (görevlerini) yerine getirmeleri için izinli oldukları hallerde, işlerin aksamamış sayılması kabul edilmiş olmaktadır. Bunun gibi, sendika üyesi işçilerin sendikaların düzenlediği eğitim seminerleri ile delege ve yönetici seçimleri için yapılan genel kurullara katılma konusunda toplu iş sözleşmelerine koydukları izinler de sendikal faaliyet kapsamı içinde değerlendirilecektir. İşte, gerek sendika üyelerinin veya üye olmayanların gerekse sendika temsilcilerinin "iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamazlar" (Sen. K. m. 31/3). Böylece işveren, sendikal faaliyete katılma nedeniyle işçileri arasında bir ayırım yapamayacak; bu nedenle, onlara farklı muamele yapamayacağı (örneğin işçinin işini ve işyerini değiştiremeyeceği) gibi, işçilerinin hizmet sözleşmesini de sona erdiremeyecektir.<sup>129</sup>

Ekleyelim ki, KGSK'da aynı güvenceler kamu görevlileri için de öngörülmüş; sendika üyesi olmaksızın bile "sendikanın faaliyetine" katılan kamu görevlilerinin "farklı bir işleme tabi tutulamayacağı" ve "görevine son verilemeyeceği" açıkça belirtilmiştir (m. 18/1).

Ö. 'nün yanında yer aldığı anlaşıldığından, davacının bu davranışı haklı sebeple feshi gerektirmese de geçerli fesih sebebidir": 9,HD, 31.01.2005, 304/2720-Çankaya-Günay-Göktaş, s. 528

<sup>129</sup> Ö. Etrenci, s. 137; F. Şahlanan, s. 214; F. Demir, *Sendikalar*, s. 198.

**SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKAL FAALİYETE  
KATILMA GÜVENCESİNDEN  
KİMLER YARARLANIR?**

**31**

Bir iş sözleşmesine dayanarak *"işletmenin bütünüünü sevk ve idareye yetkili olan"* (Sen. K. m. 2/5) işveren vekilleri dışında bütün sanayi, ticaret ve tarım işlerinde çalışan işçiler *"sendika üyeliği"* ve *"sendikal faaliyete katılma"* güvencesinden yararlanabilmektedir. Öyle ki bu güvence sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışanları değil, aynı zamanda 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan tüm işçileri kapsamına almaktadır. Üstelik, İş Kanunu'nda *"iş güvencesi"* kapsamı dışında bırakılan *"otuzdan az (otuz hariç) sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde"* çalışan işçiler ile *"otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştırmakla birlikte altı aydan az kıdemi bulunan"* işçiler ve *"işyerinin bütünüünü sevk ve idare eden"* ve *"işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan"* işveren vekilleri *"belirli"* veya *"belirsiz"* süreli iş sözleşmesiyle çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın (İş K. m. 18 ve Basın İş Kanunu m. 6/Son), *"sendika üyelik"* ve *"sendikal faaliyete katılma"* güvencesinden yararlanabileceklerdir (4773 s. K.'la değişik Sen. K.m. 31/7).

Bununla birlikte, İş ve Basın İş Kanunu'nda *"iş güvencesi"* kapsamı dışında bırakılan bu işçiler ile zaten kapsam dışında

## 31

bulunan Deniz İş Kanunu'na ve Borçlar Kanunu'na tabi işçiler, daha sınırlı bir "sendika üyelik" ve "sendikal faaliyete katılma" güvencesinden yararlanmaktadırlar (İş K. m. 18/5;20). Zira Kanun'da, bu işçilerin iş sözleşmelerinin "feshin sebebinin açık ve kesin bir şekilde yazılı" yapılması şartı bulunmadığı gibi, fesihden önce "savunma alınması" mecburiyeti de yoktur (İş K. m. 18/5; 19). Bunun gibi, işçinin "sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden" dolayı iş sözleşmesinin feshi iddiası ile açacağı davada sadece "işçiye ödenecek tazminat miktarı" (sendikal tazminat) hükme bağlanmış (4773 s. K.'la değişik Sen. K. m. 31/7); buna karşılık İş Kanunu'nun "feshin geçersizliğine" (işe iade) ve buna bağlı "4-8 aylık ücret" tutarındaki "iş güvencesi tazminatı" ile mahkeme süresince işçinin çalıştırılmadığı "dört aya kadar olan ücret ve diğer haklarına" (İş K. m. 18/5 ve 21) hiç değinilmemiştir. Bu nedenle, "iş güvencesi" kapsamı dışında bırakılan İş Kanunu'na ve Basın İş Kanunu'na tabi işçiler (İş K.m. 18; Basın İş K.m. 6/Son) ile zaten kapsam dışı bulunan Deniz İş Kanunu'na ve Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler, "sendika üyeliği" veya "sendikal faaliyet" nedeniyle iş sözleşmesinin feshi iddiası ile açılacak davalarda, sadece "işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere bir (sendikal) tazminata" hak kazanacaklardır (4773 s. K.'la değişik Sen. K. m. 31/6).

Buna karşılık, bu işçiler yargı kararı ile "feshin geçersizliği" (işe iade) ve buna bağlı olarak öngörülen işçinin tekrar işe başlatılmamasından doğan 4-8 aylık ücret tutarındaki "iş güvencesi tazminatı" hakkından istifade edemeyeceği gibi; "işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarından" da yararlanamayacaklardır. Çünkü bu hükümler, sadece İş Kanunu ile Basın İş Kanunu'na tabi "otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan

*belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere*” özgü olarak yürürlüğe konmuş hükümlerdir (İş. K. m. 18/5; 21 ve Basın İş K. m. 6/Son). Bununla birlikte, “*sendika üyeliği*” ve “*sendikal faaliyete katılma*” sebebiyle sadece “*en az bir yıllık ücret tutarında (sendikal) tazminata*” hak kazanan işçilerin, “*iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz oldukları bütün hakları saklı*” olduğundan (4773 s. K.’la değişik Sen. K. m. 31/Son), ayrıca koşulları gerçekleşen ihbar ve kıdem tazminatları ile maddi ve manevi tazminat talebinde de bulunabilecekleri açıktır.

İster “iş güvencesi” kapsamı içine alınmış olsun ister alınmamış olsun, 4773 sayılı Yasa’yla getirilen önemli bir yenilik, işçinin “sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı” iş sözleşmesinin feshi iddiası ile açılan davada aksini “ispat külfetinin” işverene yüklenmesidir (4773 s. K.’la değişik Sen. K. m. 31/7). İşveren bu iddiaya karşı işçisinin iş sözleşmesini “sendika üyeliği” veya “sendikal faaliyete katılma” nedeniyle feshetmediğini ispat etmek zorundadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, “iş güvencesi” dışında bırakılan İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’na tabi olarak çalışan işçiler ile zaten “iş güvencesi” kapsamı dışında bulunan Deniz İş Kanunu’na ve Borçlar Kanunu’na tabi olarak çalışan işçilerin, açtıkları davalardan sadece “sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi iddiası” ile açtığı “sendikal tazminat” davalarında işverenin “ispat külfeti” ile yükümlü olmasıdır (4773 s. K.’la değişik Sen. K. m. 31/7). Yoksa, işçilerin ücret ve ekleri ile ihbar ve kıdem tazminatı gibi açtıkları diğer tazminat davalarında “ispat külfeti”, genel hükümlere göre bizzat kendilerine düşmektedir. Bu nedenle, Sendikalar Kanunu’nda yapılan değişiklikle, işçilerin daha önce büyük zorluklarla karşılaştığı “feshin bildirimünün sendikal nedenlerle yapıldığına” ilişkin

iddiasının aksini ispat külfetinin işverene yüklenmesi, bütün ileri demokratik ülkelerde gördüğümüz temel bir iş hukuku ilkesine uygun düşmektedir.

Buna karşılık, "iş güvencesi" kapsamında bulunan İş Kanunu'na ve Basın İş Kanunu'na tabi işçilerin "belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin" feshinde, işverenler her türlü "geçerli sebebi" fesih bildiriminde belirtmek ve uyuşmazlık halinde mahkemede "ispatlamak" zorundadırlar. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (İş. K. m. 20).<sup>130</sup> Öyleyse, "iş güvencesi" kapsamı dışında bulunan işçilerin iş sözleşmelerinin "sendikal nedenle" feshinde işverene doğrudan yüklenen "ispat külfeti", "iş güvencesi" kapsamındaki işçiler için işveren "geçerli sebebi" ispat etse de etmese de kendilerine düşmektedir. Bu nedenle, "tanık ifadesini tek başına yeterli görmeyen"<sup>131</sup> Yargıtay, "işverence işten çıkarılan işçiler arasında sendikaya üye olmayan işçilerin de bulunmasının feshin sendikal nedene dayanmadığını" gösterdiğini,<sup>132</sup>

<sup>130</sup> "Modernizasyona gidilmesine rağmen işçi alımına devam edilmesi, fesih bildiriminde gösterilen sebebin geçerli olmadığını göstermektedir. Ancak, işten çıkarılan işçilerin bir bölümü sendikal olduğu gibi, tekrar işe alınanların bir kısmının da sendika üyesi olduğu görülmektedir. Öte yandan, işyerinde sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış bulunduğu için, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işine iadesine dair verilen karar doğru ise de feshin sendikal nedenle yapıldığı kanıtlanmadığından işe başlama (iş güvencesi) tazminatının bir yıllık ücret olarak belirlenmesi hatalıdır": 9. HD, 14.04.2005,10849/13216 ve aynı yönde 9. HD, 11.04.2005,10352/12625; 31.03.2005,7563/11323; 14.03.2005, 6766/8224-Çankaya-Günay-Göktaş, s. 417-418, 425, 428, 601 vd.

<sup>131</sup> 9. HD, 09.03.2005, 3551/7831; 30.12.2004, 24913/3005; Çankaya-Günay-Göktaş, s. 587, 589.

<sup>132</sup> 9. HD, 07.03.2005, 3337/7330; Çankaya-Günay-Göktaş, s. 587-588.



"davacı işçi ile aynı tarihte iş sözleşmesi feshedilen ve bu davanın olumlu sonuçlanmasında menfaati bulunan işçilerin beyanları ile sonuca gidilmesinin doğru olmadığını",<sup>133</sup> "iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilip edilmediğinin araştırılması gerektiğini" kararlaştırmıştır.<sup>134</sup> Bununla birlikte, işçinin "sendikal nedenle fesih" iddiasıyla açtığı "işe iade" davasında işverenin "geçerli sebebi" ispat edemediği hallerde işçiye ayrıca "sendikal nedenle fesih" iddiasının ispat külfetini yüklemek, hem daha özel kanun olan Sendikalar Kanunu'nun hükmüyle çelişmekte, hem de İş hukukunun ve iş güvencesinin "işçiyi koruyucu" amacıyla bağdaşmamaktadır.

Bundan başka, işçinin iş sözleşmesi feshedilmeden "sendika üyeliği veya sendikal faaliyetler" nedeniyle "işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer lükslere ilişkin hükümlerin uygulanması" bakımından bir "ayrım yapılması" veya "herhangi bir farklı muameleye tabi tutulması" iddiasıyla açılan davalarda, "ispat külfeti" işçinin üzerinde bırakılmıştır. Zira Kanun, sadece "hizmet sözleşmesinin fesih bildiriminde" ispat külfetini işverene yüklemiştir (4773 s. K.'la değişik Sen. K. m. 31/6). Bu nedenle, işçinin işinde çalışırken "sendikal nedenle" uğradığı "ayrım" veya "farklı muameleyi" ispat yükü, genel hükümlere göre yine işçiye düşmektedir.

<sup>133</sup> 9. HD, 10.02.2004,10263/1795-Kılıçoğlu, 2005, s. 105.

<sup>134</sup> 9. HD, 08.04.2004, 5204/2004 ve aynı gün, 5210/7534- Çankaya-Günay-Göktaş, s. 588. İzinin son günü işe dönüş yapmadığı için iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe gelmediği aynı gün sendikaya üye olduğunun ve üyeliğe kabul edildiğinin anlaşılması "sendikal nedenle fesih" için yetmemekte; ayrıca "daha önce de işverenin işçinin sendikal faaliyette bulunduğu hususunda bilgisi olduğuna dair delil sunulması" gerekmektedir: 9. HD, 31.05.2004, 8165/13217-Kılıçoğlu,2005, s. 104.

İşçinin çalışırken sahip olduğu bu hakkını kullanması zor olduğu gibi, ispatlamasının da zor olduğu açıktır. Üstelik, kararlarında “tanık beyanlarına” pek itibar etmeyen Yargıtay; “ispat yükünün işçiye ait olduğundan” bahisle, “tanık beyanlarında somut bir olaydan söz edilemiyorsa, yeterli olmayan bu beyanlara dayanılarak tazminata hükmedilemeyeceğine” karar vermiştir.<sup>135</sup> Böylece, “işçinin işinin sendikal faaliyet nedeniyle değiştirildiğinin somut olaylarla ispatını” gerekli gören Yüksek Mahkeme, bu konudaki “şahit beyanlarını kişisel kanaatler” olarak değerlendirmiş ve “inandırıcı delil” kabul etmemiştir.<sup>136</sup> Başka bir kararında ise, “tanık beyanlarıyla yetinmeyip, iş müfettişi tahkikat evrakı ve işyeri bilançosunun incelenmesi gerektiğini” hükme bağlamıştır.<sup>137</sup>

- <sup>135</sup> 9. HD, 01.10.1992, 3250/10598, *İşveren D.*, Kasım 1992, s. 16; 9. HD, 25. 01. 1993, 6488/916, *İHD*, Ocak-Mart 1993, s. 137; 9. HD, 24.04.1993, 12487/7212, *Kamu-İş, Yargıtay Kararları*, s. 453; 9. HD, 20.06.1995, 10865/22346, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Nisan 1996, s. 14; 9. HD, 21.05.1997, 5603/9635, *Çimento İşv. D.*, Temmuz 1997, s. 21; 9. HD, 27.01.1999, 19528/464, *İşveren D.*, Mart 1999, s. 17; 9. HD, 04.05.1999, 4501/8394, *YKD*, Ocak 2000, s. 48; 9. HD, 24.11.1999, 14887/17913, *Kamu-İş Bülteni*, Ocak-Şubat 2000, s. 6.
- <sup>136</sup> 9. HD, 11.04.1991, 14559/7504; 9. HD, 03. 05. 1991, 363/8030; 9. HD, 17.10.1995, 21186/31706; 9. HD, 08.10.1991, 7678/12980, *Kamu-İş, Yargıtay Kararları* (1990-1995), s. 442-444-457.
- <sup>137</sup> 9. HD, 03.06.1997, 5601/10630, *YKD*, Kasım 1997, s. 1728; N. Çelik, s. 322.

## SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKAL FAALİYETE KATILMA GÜVENCESİNİN HUKUKİ YAPTIRIMLARI NELERDİR?

### a. Doğrudan Sendikal Tazminat Ödenmesi

Sendikalar Kanunu'nda "sendika üyeliği" ve "sendikal faaliyete katılma" güvencesine ilişkin doğrudan "sendikal tazminat" ödenmesini gerektiren hükümler, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına ve iş sözleşmesinin feshedilip edilmemesine göre iki kısımda ele alınmaktadır:

Bunlardan ilki, iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın, işçinin iş sözleşmesi feshedilmeksizin, işveren tarafından "sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında (...) ayırım yapılması" veya "iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından" dolayı "herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulması" suretiyle mağdur edilmesidir (Sen. K. m. 31/3 ve 5). İşte, işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeksizin onlar arasında "sendikal ayrımcılık" yapan veya onları "farklı muameleye tabi tutan" işverenler hakkında, Kanun'da "işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere bir (sendikal) tazminata hükmedileceği" belirtilmiştir (Sen. K.m. 31/6). Bunun yanında işçinin, sendikal nedenlerle bir "ayrıma" veya "farklı muameleye" tabi tutulduğu hallerde "haklı sebeple"

iş sözleşmesini fesih hakkı da olduğu (İş K.m. 24/II); bu gibi hallerde “kıdem tazminatı” yanında “sendikal tazminat” da talep edebileceği akıldan çıkarılmamak gerekir. Zira, “sendikal tazminat” talebi yanında, “işçinin iş kanunlarına göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır” (Sen. K. m. 31/6,8). Ancak bu, işverenin “sendikal ayrımcılık” yaptığı gerekçesiyle işçiye ikinci bir “ayrımı yasağı tazminatına” (İş K. m. 5/5) hak kazandırmaz. Çünkü, işverenin “aynı eylemi nedeniyle aynı amaca yönelik” tazminatlardan sadece birinin uygulanması,<sup>138</sup> tazminatlardan her ikisi de talep edilmiş ise, “işçi lehine” olanına karar verilmesi gerekir.<sup>139</sup>

İkinci olarak, Kanun’da doğrudan sendikal tazminat ödenmesini öngören hükümler, işveren tarafından “sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı” iş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin “iş sözleşmesinin feshi halinde” söz konusu olmaktadır. Bu gibi hallerde işçiye ödenecek sendikal tazminat yine “işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz”. Ancak bu tazminat, İş Kanunu’na ve Basın İş Kanunu’na tabi işçilerden “iş güvencesi” kapsamı dışında bırakılan işçiler ile zaten kapsam dışında bulunan Deniz İş Kanunu’na ve Borçlar Kanunu’na tabi işçilerin “iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi” halinde öngörülmüş bir tazminattır (Sen. K. m. 31/6,7). Üstelik, işçilerin “sendikal tazminat” yanında “iş kanunlarına göre haiz oldukları bütün hakları saklı” olduğundan (Sen. K. m. 31/8); bu tazminat yanında, şartları gerçekleşen ihbar, kıdem ve yıllık izin ücretleri ile maddi ve manevi tazminat talebinde de bulunabilir-

<sup>138</sup> Krş., Uşak İş Mahkemesi’nin 698/245 sayılı kararını onaylayan 9. HD, 11.01.2005, 12988/477 s. k. - Ş. Çil, *Sendikal Tazminat*, LEGAL, Nisan-Haziran 2005/6, s. 675-676. Ayrıca bkz., F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Üçüncü Kısım, II,B,2.

<sup>139</sup> Mollamahmutoglu, 2005, s. 443; Günay, *Şerh*, 2005, s. 247; Çankaya-Günay-Göktaş, s. 57. Her iki tazminatın da talep edilebileceği yolunda bkz., Süzek, 2005, s. 368.

## 33

ler. Bununla birlikte, "sendikal tazminat" yanında, işçi burada da işverenin aynı "fesih" eylemine bağlı olarak aynı amaçla konulmuş bulunan "ayrım yasağı tazminatı" (İş K. m. 5/5) ile "kötüniyet tazminatını" (İş K. m. 17/6) birlikte talep edemez. Açılan davada bu tazminatlardan her ikisi veya üçü birden talep edilmiş ise, içlerinden "işçi lehine" olan birine karar verilir.<sup>140</sup> İş güvencesi kapsamı dışında kalan bu işçilerin doğrudan talep edebilecekleri "sendikal tazminat" 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olup,<sup>141</sup> bu tazminata dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir.<sup>142</sup>

Buna karşılık, "iş güvencesi" kapsamında bulunan işçilere İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümleri (m. 18,19,20,21) uygulanacaktır (Sen. K. m. 31/6). Aşağıda da görüleceği gibi, "iş güvencesi" kapsamında olan işçilerin "feshin geçersizliğini" (işe iadeyi) talep (dava) hakkı bulunmaktadır. Bu işçilerin, "feshin geçersizliği" (işe iade) davası yerine, doğrudan en az bir yıllık ücretleri tutarındaki "sendikal tazminatı" talep (dava) hakkı bulunmamaktadır. Aksi halde, fesih "geçerli" sayıldığından "sendikal tazminat" talebi de reddedilmektedir.<sup>143</sup> Bunun yerine,

<sup>140</sup> Yukarıdaki iki dipnotta belirtilen kaynaklara bakınız.

<sup>141</sup> 9. HD, 20.05.1996, 36676/10780, A. Güzel, 1996 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 165-166; N. Çelik, 16. B., s. 356.

<sup>142</sup> 9. HD, 25.01.2000, 18244/579, İKİD Tekstil İşv. D., Ağustos 2000, s. 19.

<sup>143</sup> 9. HD, 31.01.2005, 391/2724 - Çankaya-Günay-Göktaş, s. 51,344; Eyüp İş Mahkemesi'nin 27.02.2004 g. ve 767/161 sayılı kararını onaylayan 9. HD, 10.05.2004, 7196/11144 sayılı kararı, Ü. Narmanlıoğlu İncelemesi, İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi, LEGAL 2005/5, s. 249-250; Ş. Çil İncelemesi, Sendikal Tazminat, LEGAL, Nisan Haziran 2005/6, s. 666. Ayrıca bkz., 9. HD, 02.03.2005, 16558/ 6620; 28.03.2005, 20359/10055; 27.12.2004, 20181/29411; 04.4.2005, 22168/11993; 21.02.2005, 14422/5811 -Çankaya-Günay-Göktaş, sırasıyla s. 601-602, 604-605, 608, 610.

feshin "sendikal nedene" dayandığı iddiasıyla "feshin geçersizliği" (işe iade) davası açılması; dava sonucu mahkemece işe iade edilen işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması halinde, mahkeme süresince çalıştırılmadığı "4 aya kadar ücret ve diğer hakları" ile "iş güvencesi tazminatına" hak kazanmaktadır. Ancak, iş güvencesi tazminatı kural olarak "işçinin 4-8 aylık ücreti tutarında" olduğu halde; feshin "sendikal nedene" dayandığı bu gibi hallerde bu tazminat, "işçinin bir yıllık ücretinden az olmayan" sendikal tazminat miktarına ulaşmaktadır.<sup>144</sup> Şimdi, "iş güvencesi" kapsamındaki bu işçilerin haklarını daha yakından ve ayrıntılı olarak inceleyelim.

### b. Geçersiz Fesih Dolayısıyla İşçinin İşe İade Edilmesi: İş Güvencesi

İşverenin sözleşmeyi "sendikal nedenle" feshetmesini müteakip 1 ay içinde açtığı dava sonunda mahkemeyi kazanan işçinin, verilen "feshin geçersizliği" (işe iade) kararını tebliğ tarihinden itibaren "10 işgünü" içinde işe başlamak üzere "işverene başvurmak" mecburiyeti vardır.<sup>145</sup> Ancak, süresi içinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunsa bile, işçinin sendikal tazminat miktarındaki "iş güvencesi tazminatına" hak kazanabilmesi için işveren tarafından "bir ay içinde" işe başlatılmaması gerekir (İş K.m. 21/1). Bu nedenle, Kanun'da öngörülen "iş güvencesi tazminatı" bir aylık sürenin sonunda "muaccel" olur.<sup>146</sup>

<sup>144</sup> Hukuki niteliği bakımından birbirinden farklı olan "sendikal tazminat" ile "iş güvencesi tazminatının" birbirine karıştırılmaması hakkında bkz., F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Üçüncü Kısım, II, B., 2.

<sup>145</sup> Bkz. F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Beşinci Kısım, I, B, 3.

<sup>146</sup> 9. HD, 08.07.2003, 12444/13125; Çankaya-Günay-Göktaş, s. 438; *İşveren D.* Temmuz 2003, s. 17.0

Buna karşılık, işçinin "10 işgünü" içinde işverene başvuruda bulunmaması halinde, işverence yapılmış olan fesih bildirimini "geçerli fesih" haline gelir ve işveren sadece geçerli feshin sonuçları ile (şartları varsa sadece ihbar ve kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminatla) sorumlu tutulur.<sup>147</sup> Süresi içinde işverene başvuran işçinin bir ay içinde işe başlatılması halinde ise, bu defa işçinin "ihbar" ve "kıdem tazminatı" hakkı yanında "iş güvencesi tazminatı" talep hakkı da ortadan kalkar. Bununla birlikte, "işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının kendisine ödenmesi" gerekir. Bu ödeme, işçi işe başlatılsa da başlatılmasa da yapılması gereken bir ödemedir. Yeter ki, "feshin geçersizliği" kararını müteakip işçi on işgünü içinde işverene başvurmuş olsun. İşçinin "dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları", iş güvencesi tazminatından farklı olarak bir aylık sürenin sonunda değil, işçinin işverene başvurduğu tarihte "muaccél" olur.<sup>148</sup>

Ancak, işçinin iş sözleşmesinin fesih bildirimini sırasında ihbar önellerine ait ücreti (ihbar tazminatı) ve kıdem tazminatı kendisine "peşin" olarak ödenmiş ise, işçiyi işe başlatan işveren tarafından yapılacak "dört aya kadar olan ücret ve diğer haklardan" ihbar tazminatı ile kıdem tazminatının "mahsup edilmesi" gerekir. Buna karşılık, işçiye fesih bildirimini sırasında ihbar önelleri kullandırılmamış veya bu önellere ait ücret peşin olarak ödenmemişse; işe başlatılan işçiye ödenecek ücret ve diğer haklardan herhangi bir mahsup yapılması gerekmez. Üstelik, "işe başlatılmama" halinde önellere ait "ücret tutarı (ihbar tazminatı) ayrıca ödenmek" zorunda olduğu gibi (İş K. m. 21/4); bunun yanında "iş güvencesi tazminatı" ve koşulları gerçekleşen

<sup>147</sup> Aynı karar: 9. HD, 08.07.2003, 12444/13125, Kamu-İş, Haziran-Temmuz 2003, s. 6.

<sup>148</sup> Krş., aynı karar.

"kıdem tazminatı" ile "maddi" ve "manevi" tazminat talebinde de bulunulabileceği akıldan çıkarılmamalıdır. Ayrıca, "işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklı" olduğundan (Sen. K. m. 31/8); işverenin "sendikal ayrımcılık" yaparak "işe başlatmaması" nedeniyle ayrıca "ayrım yasağı tazminatı" (İş K. m. 5/5) da isteyebilecektir. Zira, işverenin "sendikal nedenle fesih" eylemine bağlı "sendikal tazminattan" farklı olarak, mahkeme kararına rağmen "işe başlatmama" eylemine bağlı "iş güvencesi tazminatından" farklı amaçlı "ayrım yasağı tazminatına" burada hükmedilebileceği kanısındayız. Tıpkı, tekrar aynı işvereni çalışmak istemediği için "feshin geçersizliği" (işe iade) davası açmayan, "iş güvencesi" kapsamında olduğu için doğrudan "sendikal tazminat" talebinde bulunamayan işçinin, şartları gerçekleşen ihbar ve kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminat talebi yanında, "sendikal ayrımcılığa" uğraması nedeniyle "ayrım yasağı tazminatı" da talep edebileceği gibi...<sup>149</sup>

Kanun'da, işe başlatılmayan işçinin isteyebileceği "iş güvencesi tazminatı" miktarı "ücretin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminat" olarak belirtilmiştir. Bir başka deyişle, yasa koyucu iş güvencesi tazminatının miktarını sendikal tazminatın miktarından daha az olmayacak şekilde belirlemiştir.<sup>150</sup> Öyleyse yargıç, işçinin bir yıllık ücretinden fazla (2 veya 3 yıllık) bir tazminata da her zaman karar verebilecek demektir. Aynı şekilde sözleşmelerle (özellikle toplu iş sözleşmeleriyle) de bu tazminatın miktarı artırılabilir.<sup>151</sup> Yargıtay da bir

<sup>149</sup> Ayrıntı için bkz., F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Üçüncü Kısım, II, B, 2. Ayrıca bkz., Ş. Çil, *Sendikal Tazminat (Karar İncelemesi)*, LEGAL, Nisan-Haziran 2005/6, s. 677 (ve orada belirtilen Bilgili, *İş Güvencesi Hukuku*, s. 162).

<sup>150</sup> 9. HD, 17. 03. 2005, 6146/8732-Çankaya-Günay-Göktaş, s. 590-591

<sup>151</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 129; Ö. Etrenci, s. 140; Ekonomi, s. 192; A. Tuğ, s. 195; H. H. Sümer, *Sendikal Neden*, s. 121; F. Demir, *İş*



## 33

kararında, “anılan maddenin buyuruculuğunun mutlak olmayıp nispi olduğunu; bu nedenle maddenin işçi yararına aşılabileceğine” karar vermiştir.<sup>152</sup>

Bununla birlikte, dava dilekçesinde daha az bir tazminata (4-8 aylık tazminata) hükmedilmesinin talep edilmesi halinde, istekten fazlasına hüküm kurulamaz (HUMK, m. 74).<sup>153</sup> Tazminatın hesabında ise, “işçinin son aldığı brüt çıplak ücret” esas alınacaktır. Bir başka deyişle, bu ücrete ek olarak işçiye sözleşme veya yasa gereği ödenen “para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatler” (giydirilmiş ücret) bu tazminatın hesabında göz önünde bulundurulmaz.<sup>154</sup> Hemen ekleyelim ki, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek bu “tazminat miktarı” ile işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması halinde ödenecek “işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının” mahkeme kararında ayrıca belirtilmesi gerekir.<sup>155</sup> Uygulamada pek rastlanmamakla birlikte, mahkemenin dört aydan daha kısa sürede sonuçlanması halinde bu kısa süre kadar; dört aydan daha uzun sürmesi halinde ise, “işçinin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarına” karar verilmesi gerektiği açıktır (İş K. m. 21/2, 3).

Güvencesi, s. 154; Sendikalar, s. 204.

<sup>152</sup> 9. HD, 22.12.1969, 10072/11806, H. H. Sümer, *Sendikal Neden*, s. 121, dn. 433; F. Demir, *Sendikalar*, s. 204; *İş Güvencesi*, s. 154.

<sup>153</sup> 9. HD, 20.12.2004, 12311/28269; 07.10.2004, 21425/22545; 29.07.2004, 5523/19994-Çankaya-Günay-Göktaş, s. 477, 612, 613, 614.

<sup>154</sup> 9. HD, 22.12.1969, 10072/11806, Sümer, *Sendikal Neden*, s. 122, dn. 435; F. Demir, *Sendikalar*, s. 205; *İş Güvencesi*, s. 154; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 129; Ö. Etrenci, s. 140; A. Tuğ, s. 195; Esener, s. 336.

<sup>155</sup> 9. HD, 08.07.2003, 12422/13123, *Türk Koop-İş D.*, Mayıs 2004, s. 41.

UYGULAMADA SENDİKA ÜYELİĞİ  
VE SENDİKAL FAALİYETE KATILMA  
GÜVENCESİNİN YAPTIRIMLARI  
NASIL BİR GELİŞME GÖSTERİYOR?

a: Uygulamada Sendikal Tazminat Hükümleri

Sendika üyesi olan veya sendikal faaliyete katılan her işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği her hal ve durumda “sendikal tazminata” hükmedildiğini zannetmek yanıltıcı olur. Uygulamada çeşitli nedenlerle; örneğin, “işyerinin verimliliğini kaybetmesi” veya “kapasite daraltılması” gibi ekonomik nedenlerle ya da “işyerinin bir bölümünün taşeronla verilmesi veya kaldırılması” gerekçesiyle işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi sendikal tazminat talebine hak kazandırmaz. Zira işten çıkarılan işçilerin salt sendikal olması, feshin sendikal nedene dayandığını göstermez.<sup>156</sup> Tıpkı işçinin salt sendikada görevli olmasının da sendikal nedenle tazminata hak kazandırmayacağı gibi.<sup>157</sup> Bu nedenle toplu iş sözleşmesi prosedürünün “başlatıldığı dönem-

<sup>156</sup> 9. HD, 28.06.1994, 8277/10145, İşveren D., Ağustos 1994, s. 15; 9. HD, 07.10.1998, 11156/14077, İşveren D., Aralık 1998, s. 15; N. Çelik, s. 322; Sümer, *Sendikal Neden*, s. 120, dn. 429; 9. HD, 16.10.2003, 2662/17235, TÜHİS, Şubat 2004, s. 61.

<sup>157</sup> 9. HD, 07.04.1994, 17306/5277, İKİD Tekstil İşv. D., Aralık 1994, Kararlar Eki; 9. HD, 07.10.1998, 11156/14077, İ. Günay *Sendikalar*, s. 626.

de" çalıştığı işyerinin ekonomik nedenlerle kapatılması sonucu sözleşmesi feshedilen işçi sendikal tazminat isteyemez.<sup>158</sup> Aynı şekilde, on işçinin tensikat nedeniyle işten çıkarılmalarını protesto etmek amacıyla ertesi günü işi bırakıp direnişe geçen ve bu nedenle aynı gün sendikaya üye olan işçilerin sendikal nedenle işten çıkarıldıkları kabul edilemez.<sup>159</sup> Üstelik, "çıkarılan işçilerin büyük çoğunluğunun sendikali, çok az bir kısmının sendikası" olmasının da "sendikal nedenlerle feshin kabulü için yeterli olmadığını" belirten Yargıtay; "işyerinde reorganizasyona gidilip gidilmediğinin, ne derece otomasyona yer verildiğinin, bunun sonucu olarak tenkısit ihtiyacı doğup doğmadığının, çıkarılan işçiler yerine yeni işçiler alınıp alınmadığının ve sonuçta işverenin iyi niyetinin bulunup bulunmadığının uzman bilirkişilerce araştırılıp ona göre bir karar verilmesi gerektiğine" hükmetmiştir.<sup>160</sup>

Buna karşılık, "davacı işçi ile birlikte işyerinde çalışan ve üyesi buldukları sendikadan istifa ederek başka bir sendikaya üye olan bir kısım işçinin hizmet akitlerinin ilhar ve kademi tazminatı ödenmek suretiyle feshedilmesi ve feshi takip eden günlerde daha fazla işçi alınması ve işverenin bunu gerektirici nedenleri yeterince açıklayamaması, feshin işçinin belli bir sendikaya üye olması veya olmaması nedenine dayandığının kabulünü ve bir yıllık ücret tuta-

<sup>158</sup> 9. HGK, 10.11.1999, E. 999/9-32, K. 999/943, *Tekstil İşv. D.*, Mart 2000, s. 17; N. Çelik, s. 322.

<sup>159</sup> 9. HD, 02.05.1995, 4318/14310, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Nisan 1996, s. 15; N. Çelik, *Yargıtay 1995 Yılı Kararları*, s. 135; Krş.: 9. HD, 26.03.1996, 1568/6194, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Haziran 1996, s. 18; 9. HD, 15.09.1997, 12585/15280, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 1997, s. 46

<sup>160</sup> HGK, 04.11.1995, E. 1992/9-469, K. 1992/639, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Aralık 1993, s. 41; Aynı görüşte: 9. HD, 11.10.1992, 10811/31517; 9. HD, 28.06.1994, 8277/10145; 9. HD, 11.06.1991, 7637/9532, *Kamu-İş, Yargıtay Kararları*, s. 443, 455, 457; 9. HD, 16.10.2003, 2662/17235, *TÜHİS*, Şubat 2004, s. 61.

rında tazminata karar verilmesini gerektirir".<sup>161</sup> Bunun gibi, "toplu iş sözleşmesi prosedürü başlarken (yetki başvuru hazırlığı sırasında veya yetki süreci içinde) sendikaya üye olan ve bir süre sonra işten çıkarılan işçi sendikal tazminata hak kazanır. Bazı sendikal işçilerin çalışmalarını sürdürmüş olmaları bu hukuki sonucu değiştirmez".<sup>162</sup> Aynı şekilde, "sendika üyeliğinin işverene bildirilmesinden bir hafta sonra hizmet akdi feshedilen bazı işçileri tek tek görüşmeye alarak sendika üyeliklerini araştıran işverenin bir gün sonra sözleşmelerini feshettiği" işçilerin sendikal tazminat isteği, "tanık beyanları da göz önünde tutularak" kabul edilmelidir.<sup>163</sup> Yine aynı şekilde, "sendikaya üye olan işçilerin, sendikanın çoğunluğu sağlamanın ve toplu iş sözleşmesi yetkisi almasının engellenmesi amacıyla işten çıkarılması"<sup>164</sup> ile "sendikaya üye olan işçilerin işverence üyelikten istifalarının istenmesi üzerine savcılığa şikayette bulunmaları ve sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi için Bakanlığa başvurması üzerine işten çıkarılmaları",<sup>165</sup> sendikal nedenlerle sözleşmenin

<sup>161</sup> 9. HD, 01.11.1990, 11647/11648, TÜHİS, Kasım 1990, s. 16; 9. HD, 02.06.1992, 3533/5387, Türk Kamu-Sen, Haziran 1992, s. 25; N. Çelik İncelemesi, Yargıtay 1992 Yılı Kararları, s. 111; 9. HD, 09.10.1998, 12272/14546, İKİD Tekstil İşv. D., Ocak 1999, s. 19; 9. HD, 27.01.1998, 19717/851, Günay, Sendikalar, s. 637.

<sup>162</sup> 9. HD, 05.04.1994, 12825/5113, İKİD Tekstil İşv. D., Eylül 1995, Kararlar Eki; 9. HD, 02.12.1998, 15097/17237 ve 9. HD, 26.11.1998, 12166/16786, Günay, Sendikalar, s. 620, 621; 9. HD, 11.05.2000, 11052/14248, Selüloz-İş, Aralık 2000, s. 20.

<sup>163</sup> 9. HD, 09.07.1996, 7541/15517, İKİD Tekstil İşv. D., Ekim 1996, s. 19; 9. HD, 06.02.2000, 16811/1768, Madenci, Nisan-Mayıs 2001, s. 38.

<sup>164</sup> 9. HD, 11.11.1996, 11042/20779, YKD, Şubat 1997, s. 218; 9. HD, 11.11.1996, 11041/20778, YKD, Nisan 1997, s. 530; 9. HD, 07.01.1997, 13541/1184, M.ekonomi İncelemesi, Yargıtay 1997 Yılı Kararları, s. 201; 9. HD, 19.03.1997, 4763/5474 ve 9. HD, 25.01.1998, 17961/304, Günay, Sendikalar, s. 650,612; 9. HD, 16.10.2003, 2662/17235, TÜHİS, Şubat 2004, s. 61.

<sup>165</sup> HGK, 06.11.1996, E. 1996/9-645, K. 1996/755, Günay, Sendikalar, s. 603.

feshedildiğini kabule yeterli görülmüştür. Bunun gibi, "tanık anlatımlarından fesih tarihi ile davacının sendikaya üyelik tarihinin birbirine yakın olması işten çıkarılan 45 işçinin çoğunluğunun sendika üyesi olduğunun anlaşılması, feshin sendikal nedene dayandığını" göstermiştir.<sup>166</sup> Nihayet, "davacının sendika yönetim kurulu üyesi olup işyerinde uygulanan grevde önemli bir rol alması, ezcümle grev kararının alınmasında etkili olması ve grev gözcülüğü yapması, fakat grevi müteakip toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından bir gün sonra işten çıkarılması" da sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarma sayılmıştır.<sup>167</sup>

### b. Uygulamada Geçersiz Fesih (İşe İade) Hükümleri

Hemen ekleyelim ki, "en az bir yıllık ücret" tutarındaki "sendikal tazminat" hükmü, uygulamada özellikle "sendikaya üyelik" nedeniyle yapılan "işten çıkarmaları" durduramamıştır. Bir başka deyişle, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun işkolları düzeyinde toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla kurmayı amaçladığı ücret ve çalışma koşulları ile rekabet koşullarındaki paralelliği ve eşitliği yeterince sağlayamadığı görülmektedir. Bu nedenle, sendikasız ve büyük ölçüde sigortasız işçi çalıştıran işyerlerindeki ücret ve çalışma koşulları ile işçilik maliyetlerinin, "sendikal ve dolayısıyla sigortalı işçi çalıştıran işyerlerini" haksız rekabete maruz bıraktığı; Sendikalar Kanunu'nda öngörülen bir yıllık sendikal tazminatın bu haksız rekabeti önleyici ve çalışma koşullarında paralellik ve eşitlik sağlayıcı yeterli bir yaptırım olmadığı açıkça ortaya çıkmıştır. Bir işveren kuruluşunun hazırlattığı ve uzman kişilerden oluşan Çalışma

<sup>166</sup> 9. HD, 02.02.2005, 32052/2904-Çankaya-Günay-Göktaş, s. 557-558.

<sup>167</sup> 9. HD, 20.01.1972, 20997/993, F. Demir, *Sendikalar*, s. 207; 9. HD, 25.02.1977, 2119/3817, *Yasa ve Hukuk*, Ocak 1978, s. 119.

Grubunca tartışılarak kabul edilen bu gerçek, “yeterli bir müeyyide (yaptırım) konusunda” giriştiği çözüm arayışını “işçinin işine inadesinde” bulmuştur. Aynı çalışmada yer alan çözüm yolunu bizim de benimsediğimizi ve savunduğumuzu burada belirtmeden geçemeyeceğiz. Buna göre, halen belli başlı Kara Avrupa’sı ülkeleri gibi<sup>168</sup> Anglo-sakson ülkelerinde de (ABD, Kanada, İngiltere) “ispat yükünü işverene yükleyerek” uygulanan “işe inde” yönteminin ülkemizde de uygulanmaya başlaması, hem “kayıt dışı” (sigortasız) işçiliği önleyebilecek hem de işçi ve işveren sendikacılığının gelişmesini teşvik edecektir kanısındayız.

Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen “iş güvencesi”, esasen daha önce öngörülen “en az bir yıllık ücret tutarındaki tazminata”, sadece işçinin “mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını” ilave etmektedir. Bunun, sendika ve sigorta üyelik güvencesini sağlamakta yetersiz kalması beklenebilir. Özellikle “kayıt dışı” (sigortasız) işçiliği önlemekte panzehir olacak sendikaların gelişmesinin demokratik rejim açısından arz ettiği önem de göz önünde tutularak, İş Kanunu’nun “30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleriyle” (m. 18) sınırlı tuttuğu iş güvencesi hükümlerine bir istisna getirilerek, “mevzuattan” veya “en azından Sosyal Sigortalar Kanunu’ndan doğan haklar bakımından”, uygulamanın “otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerini” de kapsamına alacak şekilde yaygınlaştırmasında yarar vardır. Zira, ülkemizdeki işyerlerinin %90 civarında otuzdan az işçi çalıştıran işyerleri olduğu ve buralarda çalış-

<sup>168</sup> Bu konuda geniş bilgi için bkz., F. Demir, *İş Güvencesi*; S. Taşkent, *İş Güvencesi*; S. Süzek, *Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*; Araştırma için bkz., A. N. Sözer, *Çalışma Mevzuatının Güncel Sorunları*, Ege Bölgesi Sanayi Odası Çalışma Grupları Yayınları, Seri:3, Ağustos 1995, s. 18-20.

# 34

tırılan “*kayıt dışı*” (sigortasız) işçi sayısının “*kayıtlı*” (sigortalı) işçi sayısını aştığı göz önünde bulundurulacak olursa, sorunun önemi kendiliğinden ortaya çıkacaktır kanısındayız. Böylece, bir yandan gelişecek sivil toplum örgütleri (işçi ve işveren sendikaları) sayesinde demokrasimiz güçlenirken; öte yandan, sendikasız ve özellikle sigortasız işçi çalıştırarak işkolları düzeyinde haksız rekabet yaratan işverenlerin, başta uluslararası sözleşmeler olmak üzere, Anayasa ve yasalarla kabul edilmiş bulunan kurallar içine çekilmesi sağlanmış olacaktır. Üstelik, yaygınlaşan “*kayıtlı*” (sigortalı) işçi çalıştırma sayesinde SSK açıkları kısa sürede kapatılabilecek; halen çok yüksek olan prim oranlarının aşağılara çekilerek, işyerlerinin rekabet gücünün arttırılabilmesi mümkün olacaktır.

SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKAL FAALİYETE  
KATILMA GÜVENCESİNİN  
CEZAI YAPTIRIMI NEDİR?<sup>169</sup>

35

Yeni Ceza Kanunu<sup>170</sup> çalışma hayatına ilişkin birtakım düzenlemeler yanında, özel olarak “sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı bir düzenlemeye de yer vermiştir. Buna göre, “bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”. Ayrıca, “cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolünür” (TCK m. 118/1,2).

Görüldüğü gibi, “sendikaya üye olma” ya da “sendikal faaliyete katılma” nedeniyle işten çıkarılan işçiye Sendikalar Kanunu (m. 31) ve İş Kanunu (m. 17, 21 ve 1475 s. K. m. 14) uyarınca ödenmesi gereken tazminatlar dışında, Ceza Kanunu’nda zikredilen “sendikal hakların kullanılmasını engelleme

<sup>169</sup> Geniş bilgi için bkz., Centel, T. ; Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler, Çimento İşveren D., Eylül 2005, s. 4-17.

<sup>170</sup> RG, 12.10.2004-25611.



*fülleri*" artık suç sayılmaktadır. Gerçi, "cezaya hükmedilebilmesi için" kişinin (işçinin) "cebir veya tehdide maruz kalması" şarttır. Ancak, suçun oluşması için "cebir veya tehdide maruz kalan kişinin (işçinin) sendikaya üye olması veya olmaması veya olmaktan vazgeçmesi, sendikanın faaliyetlerine katılması veya katılmaktan vazgeçmesi ya da sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılması gerekmemektedir". Bir başka deyişle, beklenen sonuç elde edilmemiş olsa bile, "bu amaçlarla kişiye karşı cebir veya tehdit kullanılması, söz konusu suçun tamamlanması ve cezalandırılması için yeterli" görülmektedir. Bu bakımdan suç, beklenen sonucu doğurmamış, henüz tamamlanmamış olsa bile bir "teşebbüs suçu" niteliği taşımakta ve cezalandırılmaktadır. Ekleyelim ki, Kanun'da sadece "sendika üyeliğinin" değil, "cebir veya tehdit" kullanarak ya da "hukuka aykırı" başka bir davranışla bir "sendikanın faaliyetinin engellenmesi" de ayrı bir suç olarak tanımlanmıştır. Ancak buradaki "suçun tamamlanması" için "sendikanın faaliyetinin engellenmiş olması" şarttır.

Öyleyse, suçun cezalandırılması için her iki halde de "cebir veya tehdit" kullanılması şarttır. Sendikal faaliyetin engellenmesinde buna "hukuka aykırı başka bir davranış" da eklenmektedir. Kanun "hukuka aykırı başka bir davranış" konusunda açıklık getirmediği için bu boşluk yargı kararlarıyla doldurulacaktır. Ancak, "cebir" ve "tehdit" konusunda Türk Ceza Kanunu'nda yer alan hükümler, bize neyin "cebir" neyin "tehdit" sayılacağı konusunda bir fikir verebilir.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde "bir işi yaptırmak için zora başvurmak" olarak tanımlanan "cebir kullanmak" deyimini, Ceza Kanunu'nda başlı başına suç sayılmıştır. Buna göre, "bir şeyi yapması veya yapmaması ya da kendisinin yapmasına müsaade etmesi için bir kişiye karşı cebir kullanılması" cezalandırılır (TCK m. 108). Kanun'un gerekçesinde bu suçun, aynı zamanda "kasten

*yaralama*” suçunu da oluşturduğu belirtilmektedir. Ancak, başlı başına *“cebir”* suçunda *“yaralama”* yoktur; kişiye karşı sadece *“fiziki güç kullanmak suretiyle, onun veya bir üçüncü kişinin iradesi ve davranışları üzerinde zecri (zorlayıcı, yasaklayıcı) bir etki meydana getirilmesi”* söz konusudur. Böylece cebre maruz kalan kişi, bu *“fiziki gücün”* meydana getirdiği acının etkisiyle belli bir davranışta bulunmaya zorlanmaktadır. Bir başka deyişle, suçun teşekkülü için, sendika üyeliği veya faaliyete katılması *“cebren”* engellenen işçinin *“acı hissetmesi ve bu acının etkisiyle”* sendika üyeliğinden veya sendikal faaliyete katılmaktan vazgeçmeye *“zorlanması”* gerekmektedir.

Buna karşılık *Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde “korkutmak, göz dağı vermek”* olarak tanımlanan *“tehdit”*; Ceza Kanunu’nda *“bir başkasının, kendisinin veya yakının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden”* veya *“malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden”* bahisle failin isteğinin yerine getirilmesidir (TCK m. 106). Uygulamada, yasalara uygun olarak kullanılan *“sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katılma”* hakkı nedeniyle işten çıkartılmanın *“malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratılma veya sair bir kötülük”* sayılıp sayılmayacağı yargı kararlarıyla belirlenecektir. Ancak, işsizliğin diz boyu olduğu ülkemizde *“işten çıkartılma”* yolundaki tehdidin *“malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratma”* sayılmasa da *“sair bir kötülük”* sayılması muhtemeldir. Zira, Kanun’un gerekçesinde *“sarfedilen sözlerin, gerçekleştirilen davranışın muhatap alınan kişi üzerinde ciddi bir korku yaratma açısından sonuç almaya elverişli, yeterli ve uygun”* olması gerektiği belirtilmektedir. *“İşten çıkarma”* tehdidinin, günümüzdeki *“işsizlik”* göz önünde tutulacak olursa, *“kişi (işçi) üzerinde ciddi bir korku yaratma açısından sonuç almaya elverişli, yeterli ve uygun”* olduğu kolayca anlaşılabilir kanısındayız.

Sendikaların işyeri düzeyindeki faaliyetlerinin düzenlenmesinde ve gerçekleştirilmesinde çok önemli rolü olan işyeri sendika temsilciliği, uygulamada en çok tartışma çıkaran ve uyuşmazlık konusu olan kurumlardan biridir. Gerçekten, sendika temsilcilerinin özellikle işyeri düzeyinde çıkan uyuşmazlıklarda oynadıkları çok etkin rol, bütün dikkatlerin bu kurum üzerinde toplanmasına ve yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, işverenlerin şimşeklerini sık sık üzerlerine çeken işyeri sendika temsilcilerinin, endüstri ilişkileri sisteminin bütün yükünü omuzlarında taşıyan kişiler olduğuna kuşku yoktur. Bu yüzden, işçi-işveren ilişkilerinin yumuşak ve ılımlı bir havada geçmesi ve olumlu sonuçlar alınabilmesi, büyük ölçüde temsilcilerin etkin ve yararlı çabalar harcamasına bağlıdır. Gerçi, geçmişte işyerlerini savaş meydanına çeviren, önyargılı tutumları ile uzlaşmaz tavırlar takınmayı "*hakkın savunması*" ve "*ilkeli davranmak*" sayan temsilcilere de rastlanmıştır. Ancak, ülkenin içine düştüğü göz gözü görmeyen anarşik ortamlarda bile, işyerini tereyağından kıl çeker gibi barış ve huzur ortamı içinde götüren, üretimin aksamadan sürmesini sağlayan temsilcilere de rastlanmıştır. Ama iyi aına kötü, unutulmaması gereken, sendika yöneticiliği gibi sendika temsilciliğinin de iş

hukukunun vazgeçilmez kurumlarından biri olduğudur. Bu kurumlar olmadan özellikle “*toplu iş hukukunun*” olmayacağını söylemek yanlış olmaz.<sup>171</sup>

Anglo-sakson sisteminin hukukumuzdaki uzantısı olan işyeri sendika temsilciliği, her şeyden önce işyerinde sendikayı temsil eden bir kurumdur. Bu nedenle, kendilerine “*işçi temsilcisi*” değil, “*sendika temsilcisi*” (shop steward-délégué syndical) denilmektedir. Eski 3008 sayılı İş Kanunu’nda (1936) ise, işçi temsilciliği öngörülüyor ve işçi temsilcileri işyerinde çalışan bütün işçiler tarafından seçiliyordu.<sup>172</sup> 1963 yılından itibaren eski 274 ve yeni 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ise, “*işçi temsilciliğini*” kaldırmış, yerine “*sendika temsilciliğini*” kabul etmiştir. Artık bundan böyle temsilcilerin işyerindeki işçiler tarafından “*seçilmesi*” esas değil bizzat sendika tarafından “*atanması*” esas kabul edilmiştir. Gerçi uygulamada sendikaların temsilci atamadan önce işyerinde çalışan işçiler arasında nabız yokladıkları, anket yaptıkları ve hatta seçim yaptıkları da görülmüştür. Ancak Kanun’un “*hukuken*” son kararı verme hakkını sendikaya tanıdığını; “*sosyolojik*” tepkileri göze alarak, sendikanın anket veya seçim sonuçlarına uymayan bir atama da yapabileceğini bilmekte yarar vardır. Özellikle “*sendikal disiplini*” sağlama bakımından sendikaya tanınan bu hak, işçi-işveren ilişkilerinde temsilcilerin kendilerini zaman zaman “*taraf*” olarak görmelerini engelleme imkanını vermektedir. Gerçekten, geçtiğimiz dönemlerde, uygulamada sendikayı bir kenara iterek kendilerini “*taraf*” gören bazı temsilcilere de rastlanmıştır.<sup>173</sup> Halbuki hukukumuzda kabul edilen sistem,

<sup>171</sup> A. Brun-H. Galland, s. 298; Pelissier-Supiot-Jeamnaud, s. 672; G. Guery, s. 417, E. İnce, s. 24; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 129; M. Ekonomi, *Sendika Temsilcileri*, s. 13; F. Demir, *Sendikalar*, s. 163.

<sup>172</sup> Geniş bilgi için bkz., F. H. Saymen, s. 211 vd.; A. R. Okur, s. 2 vd.

<sup>173</sup> E. İnce, s. 25; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 130.

## 36

işçi-işveren ilişkilerinde ne temsilcilerin ne de işçilerin taraf olmalarıdır; taraf olan "*sendika*"dır. Bu anlamda, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesini sendika imzalamadıkça geçerli olmaz; temsilcilerin ve hatta işçilerin bile imzalanması toplu iş sözleşmesini geçerli kılmaz. Temsilciler, işyerinde toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında görev alan; dolayısıyla sözleşme düzeninin korunmasında ve iş barışının sağlanmasında önemli görevler üstlenen kişilerdir.<sup>174</sup>

---

<sup>174</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 165.

İşyerinde çok önemli etkinlikleri olan temsilcilerin, belirli bir takım niteliklere sahip olması doğaldır. İşçilerin güven duymadıkları, kendilerine inanmakta güçlük çekecekleri bir kişinin temsilci olarak atanması beklenmemelidir. Nitekim uygulamada da işçilerin kendi aralarında seçtikleri, üzerinde fikir birliğine vardıkları güvenilir kişilerin sendika temsilcisi olarak atandıkları görülmüştür.<sup>175</sup>

Kanun'da temsilci olarak atanacaklarda belirli bazı nitelikler aranmaktadır: Bunların başında, temsilcinin "*işyerinde çalışan üyeler*" arasından atanması gelmektedir (Sen. K. m. 34/1). Öyleyse, işyerinde daha önce çalışırken herhangi bir nedenle işten çıkarılmış veya çıkmış bir üye temsilci olarak atanamayacağı gibi; işyerinde çalışmakla birlikte henüz sendika üyesi olmayan bir işçinin de temsilci atanması mümkün olmayacaktır. İkinci nitelik ise, temsilcinin de yöneticiler gibi "*kuruculara aranan niteliklere*" sahip olmasıdır (Sen. K. m. 5,34/2). Öyleyse, Türk vatandaşı olmak, Türkçe okur-yazar olmak,

<sup>175</sup> Ö. Etrenci, s. 158; N. Çelik, s. 329; M. Ekonomi, *Sendika Temsilcileri*, s. 18; Narmanlıoğlu, II, s. 246.

sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışır olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak ve yasada belirtilen suçlardan birine mahkum edilmemiş bulunmak, temsilci atanmanın ön koşullarını oluşturmaktadır.<sup>176</sup>

Bundan başka, yukarıda sayılı niteliklere sahip bir temsilcinin atanabilmesi için, "toplular sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen" bir sendikanın olması gerekmektedir (Sen. K. m. 34/1). Bu nedenle, toplular sözleşmesi yapma hakkı bulunmayan konfederasyonların temsilci atama yetkisi bulunmadığı gibi; işyerinde faaliyette bulunan ve fakat toplular sözleşmesi yapma yetkisi alamayan rakip sendikaların da temsilci atama yetkisi bulunmamaktadır. Kanun'da "yetkisi kesinleşen" sendikadan söz edildiğine göre, artık sendikanın sözleşmeyi imzalayarak "taraf" olması beklenmeden temsilci ataması yapılabilecek demektir. Özellikle ilk defa toplular sözleşmesi yapılacak işyerlerinde sürdürülen görüşmeler sırasında, üyeler ile sendika arasındaki bağlantıyı sağlayacak temsilcilerin atanmasının "yetkili sendikaya" tanınması yerinde ve uygun olmuştur.<sup>177</sup>

Nihayet, Kanun'da açıkça hükme bağlanmayan bir husus, işletme toplular sözleşmesi yapınak üzere "yetkili" kılınan bir sendikanın, işletmeye bağlı her işyeri için ayrı bir temsilci atayıp atayamayacağıdır. Bu konuda Kanun, "işyeri temsilciliğinden" söz ettiğine göre, yetkili sendikanın her "işyerinde çalışan üyeleri arasından" temsilci atamasını haklı görmek gerekmektedir. Yeter ki işletme toplular sözleşmesi temsilci atanacak

<sup>176</sup> Bu nitelikler için bkz., Ö. Etrenci, s. 158; N. Çelik, s. 329; M. Ekonomi, *Sendika Temsilcileri*, s. 18; F. Demir, *Sendikalar*, s. 57 vd.; Bu nitelikler için ayrıca bkz., F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, İkinci Bölüm, Birinci Kısım, II.

<sup>177</sup> Yasanın gerekçesiyle ilgili olarak bkz., H. H. Sümer, *Değişiklikler*, s. 11.

işyerini de kapsamına almış olsun. Buna karşılık, işletmeye bağlı olmakla birlikte, işyeri “işletme toplu iş sözleşmesi” kapsamında değilse veya işyeri “işletme toplu iş sözleşmesi” kapsamında bulunmakla birlikte, orada çalışan üyesi bulunmuyorsa bu işyeri için sendikanın her ne unvan altında olursa olsun bir temsilci atayamayacağı kuşkusuzdur. Ancak, işletmeye bağlı işyerlerinin tümü göz önünde tutularak çoğunluğu sağlayan ve yetki alarak işletme toplu iş sözleşmesi imzalayan sendikanın, temsilci atayacağı işletmeye bağlı işyerinde de ayrıca çoğunluğu sağlamış olması gerekmez. İşletmeye bağlı işyerinde sendikanın tek bir üyesinin bulunması dahi temsilci atanması için yeterlidir. Doğal olarak, atanacak temsilci sayısı belirlenirken de işletmede çalışan tüm işçi sayısı değil, işletmeye bağlı her bir işyerinde çalışan işçi sayısı ayrı ayrı göz önünde tutularak belirlenecektir.<sup>178</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikalarından kamu hizmetinin yürütüldüğü “işyerinde” en çok üyeye sahip sendikanın “işyeri temsilcisi” seçme yetkisi bulunmaktadır. Kanun’da “hizmet kolunda” değil, “işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika” deyişini kullanıldığından, sendikanın kamu kurum ve kuruluşuna bağlı “her işyeri” için kamu görevlisi sayısına göre temsilci ataması yapması mümkündür. Sendikanın toplu görüşmeye katılma yetkisi için gerekli olan “hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika” olması şart değildir (KGSK m. 30). Temsilciler, kamu görevlileri sendikalarının tüzüklerinde belirtilen yetkili kurullar tarafından “bir genel kurul dönemi için seçilirler” (KGSK m. 23/1,2).

<sup>178</sup> 9. HD, 18.03.1991, 5205/5923, İHD, Nisan-Haziran, 1991, s. 263 - M. Ekonomi İncelemesi; 9. HD, 24. 04. 1995, 13007/13901, Kamu-İş, Yargıtay Kararları, s. 460; N. Çelik, s. 330; F. Şahlanan, Sendikalar, s. 269; Ö. Etrenci, s. 157, dn. 29; Ü. Narmanlıoğlu, Sendika Temsilciliği, s. 185; S. Taşkent, Sendika Temsilciliği, s. 261; F. Demir, Sendikalar, s. 163.



Kanun'a göre, "toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise 1. Elli bir ile yüz arasında ise en çok 2. Yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok 3. Beşyüz bir ile bin arasında ise en çok 4. Bin bir ile ikibin arasında ise en çok 6. İkibinden fazla ise en çok 8 olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek 15 gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baştemsilci olarak görevlendirilebilir" (Sen. K. m. 34/1).

Görüldüğü gibi, Kanun'da temsilcilerin sayısının tavanı "en çok" deyiimi ile sınırlandırıldığından, bunların üstünde bir atama her ne unvan altında olursa olsun (ünite temsilcisi, bölüm temsilcisi, atölye temsilcisi gibi) mümkün olamayacaktır. Yargıtay da bir kararında, "kanunda öngörülenden fazla temsilci tayin edilen hallerde, teminattan yararlanma iddiasında bulunan işçinin temsilcilik sıfatının geçerli olup olmadığının araştırılması gerektiğine" karar vermiştir.<sup>179</sup>

<sup>179</sup> 9. HD, 24.10.1985, 7353/9823, YKD, Mayıs 1986, s. 680; K. Oğuzman, Yargıtay 1985 Yılı Kararları, s. 146; F. Şahlanan, s. 269.

Öte yandan, Kanun'da üye değil "işçi" sayısının esas alınması öngörüldüğüne göre, üye olsun veya olmasın, Kanuna göre "işçi çalıştıran" işverenler ile "işletmenin bütününi sevk ve idareye yetkili" işveren vekilleri dışındaki bütün personel "işçi" sayısına dahil edilecek demektir. Uygulamada sorun, işçi sayısının azalması halinde, daha önce atanmış temsilci sayısının da azalıp azalmayacağına toplanmaktadır. Bu konuda Yargıtay, "sendikanın işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı bulunduğu ve yetkisinin devamı etmekte olduğu" yolundaki Kanun (Sen. K. m. 35) hükmüne dayanarak, "atanan temsilciyi görevden almanın da sendikanın yetkisinde bulunduğunu, işverenin işyerindeki işçi sayısının azaldığını ileri sürerek tek yanlı bir işlemle temsilciliğin düştüğüne karar veremeyeceğini" hükme bağlamıştır.<sup>180</sup> Kararda açıklıkla belirtilenemle birlikte, işverenin sendikaya başvurusu üzerine "iki taraflı bir işlemle" temsilcinin görevine sendikaca son verilmesinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Ancak, işverenin böyle bir başvurusu sonucu, sendikanın temsilci sayısını azaltmak zorunda kalıp kalmayacağı sorusu da akla gelmektedir. Burada Yargıtay, bir başka kararında buna şöyle bir yanıt getirmektedir: "İşyeri sendika temsilcisinin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam edeceğinden (Sen. K. m. 35), işçi sayısında azalma olduğu gerekçesiyle işverence temsilci sayısının azaltılması istenemez".<sup>181</sup> Kanımızca, Kanun'da üst sınırı belirlenerek "mutlak emredici" hale getirilen bu hükmün, işletme ve işyeri "kamu düzeni" ile yakın ilişkisi bulunduğunu

<sup>180</sup> 9. HD, 04.05.1992, 17583/4966, A. R. Okur İncelemesi, İHD, Nisan-Haziran 1992, s. 266; N. Çelik, Yargıtay 1992 Yılı Kararları, s. 103.

<sup>181</sup> 9. HD, 29.05.1997, 8277/10507, İKİD Tekstil İşv. D., Şubat 1988, s. 14; Aynı görüşte, N. Çelik, s. 336; M. Kutal, 1997 Yılı Kararları Semineri, s. 258; A. R. Okur, İHD, Nisan-Haziran 1992, s. 266; C. Tuncay, TİH, s. 85.

kabul etmek gerekir. Bu nedenle, işverenin öncelikle sendikaya yaptığı başvurudan bir sonuç alınamıyorsa; en son ataması yapılan temsilcinin sıfatının işçi sayısının düştüğü tarih itibarıyla sona erdiğini kabul etmek gerekir. Bu nedenle sendikanın yetki aldığı tarih itibarıyla temsilci sayısının azaltılıp çoğaltılabileceğini düşünmüyoruz.<sup>182</sup> Zira, "yetki belgesi" temsilciyi atayacak "makamı" belirlemek bakımından önemlidir; temsilci "sayısını" belirlemek bakımından değil.<sup>183</sup>

Nihayet, yetkili sendika tarafından işyerine temsilci olarak atanan üyelerin kimlikleri, "işverene on beş gün içinde bildirilmek" zorundadır (Sen. K. m. 34/1). Öyleyse, sendikanın atadığı temsilciler işverene bildirilmedikçe, bu kişilerin temsilci sıfatını kazanmaları ve temsilcilere tanınan güvenceden yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Bu nedenle de temsilcilik sıfatının kazanıldığı tarih, sendikanın temsilci atama konusunda aldığı "yönetim kurulu kararı tarihi" değil, işverene yapılan "bildirimin olduğu tarih" dir.<sup>184</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikalarından işyerinde en çok üyeye sahip sendika, işyerinde kamu görevlileri sayısı 20-100 arasında ise en çok bir, 101-500 arasında ise en çok iki, 501-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok beş, 2000'den fazla ise en çok yedi temsilci seçmeye yetkilidir. Bu temsilcilerden biri, sendikaca baş temsilci olarak görevlendirilir (KGSK m. 23/3).

<sup>182</sup> Aksi görüşte, N. Çelik, s. 336-337.

<sup>183</sup> Ayrıntılı gerekçelerle aynı görüşte, M. Ekonomi, 1997 Yılı Kararları Semineri, s. 206; E. Ayiğit, TÜHİS, Kasım 1998, s. 26; E. Akyiğit, Kamu-iş, Ocak 1994, s. 63; Berksun-Eşmelioglu, Sendikalar, s. 656; F. Şahlanan, s. 237; İ. Günay, Sendikalar, s. 721.

<sup>184</sup> Bildirimin "işverene" değil "işçiye" yapıldığı tarihte "temsilcilik sıfatının" kazanılacağı görüşü için bkz., Narmanlıoğlu, II, s. 251-252.

Sendikalar Kanunu'na göre, işyeri sendika temsilcileri ve baştemsilci;

1. İşçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlemek,

2. işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek,

3. İşçilerin iş kanunları ile toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve menfaatlerini gözetmek

4. İşçilerin iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidirler (m. 35).

Görüldüğü gibi, temsilcilerin görevleri sadece işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve gözetmek değil; aynı zamanda işyerimin ve işverenin hak ve menfaatlerini işçilerinkiyle birlikte ele alarak değerlendirmektir. Bir başka deyişle temsilcilerin işçi-işveren, işveren-sendika, sendika-işçi arasında son derece önemli bir köprü görevi yaptığı açıkça ortaya çıkmaktadır.<sup>185</sup> Bu

<sup>185</sup> E. İnce, s. 29; Ö. Etrenci, s. 159; F. Demir, *Sendikalar*, s. 171; Narmanlıoğlu, II, s. 254 vd.

görevlerin yerine getirilmesi amacıyla toplu iş sözleşmeleriyle somutlaştırılması ve uygulamada yaygın bir şekilde görüldüğü gibi, temsilcilere iş saatleri içinde izinler verilmesi kuşkusuz mümkündür.<sup>186</sup>

İş Kanunu ve bununla ilgili bazı yönetmelik ve tüzük hükümleri de sendika temsilcilerine görevler yüklemektedir. Gerçekten, İş Kanunu'na (m. 60) dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre, işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde, işverence atanan bir kişinin başkanlığında oluşturulan "İzin Kurulu"na, işyeri sendika temsilcilerince iki işçi temsilcisi seçilmektedir. İşyeri sendika temsilcilerinin atanmamış olduğu hallerde, işçi temsilcileri doğrudan işçiler tarafından seçilebilecektir (Yön. m. 10). Bunun gibi, İş Kanunu'na (m. 80) dayanılarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük (Yönetmelik) uyarınca da bu kurullara sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri bir işçi, sendika temsilcisi yoksa işçiler tarafından seçilecek bir işçi katılacaktır (Tüz. m. 3/g). Doğal olarak uygulamada bu kurullarda görev alan "işçilerin" başında sendika temsilcilerinin yer aldığını söylemek yanlış olmaz. Tıpkı İş Kanunu'na (m. 79/7) dayanılarak çıkarılan, İşyerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük (Yönetmelik) uyarınca kurulan komisyona, işçi kuruluşlarınca sendika temsilcilerinin seçilmesi gibi. Gerçi, bu Tüzük'te (Yönetmelik'te) seçilecek işçi temsilcisinin işyeri sendika temsilcisi olacağı belirtilmemiştir. Ama uygulamada işçi kuruluşlarına tanınan bu yetkinin genellikle sendika temsilcileri yönünde kullanıldığı da bir gerçektir. İş Kanunu'na dayanarak kurulan bu kurullar yanında, uygulamada sendika temsilcilerinin toplu iş sözleşmelerinin

<sup>186</sup> N. Çelik, s. 332; M. Ekonomi, *Sendika Temsilcileri*, s. 21; Krş., A. R. Okur, s. 67; F. Sönmez, s. 136.

hemen hepsinde varolan “disiplin”, “hasar tespit” ve “ödül” gibi kurullarda da çeşitli görevler aldıkları bilinmektedir.

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları işyeri temsilcileri üyelerinin “işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren arasında iletişimi sağlamak amacıyla” görev yaparlar (KGSK m. 23/2).

## İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÖREVİNİN SINIRLARI NELERDİR?

Sendikalar Kanunu, bu derece önemli gördüğü temsilcilik görev ve yetkilerine bir takım sınırlamalar da getirmiştir: Bunlardan ilki, temsilcilerin görevlerini atandıkları *"işyerine münhasır kalmak kaydıyla"* yerine getirmeleridir (m. 35). Bu nedenle, işyerinin dışında veya başka işyerinde meydana gelen olaylar ve uygulamalar temsilciyi ilgilendirmeyecektir. Hatta, aynı işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki başka işyerleri de temsilcinin görev alanı dışında kalacaktır. Hükmün amacı, geçmişte görülen ve temsilcilerin yetkilerini aşarak başka işverene ait işyerlerinde dayanışma adı altında çeşitli faaliyetlerde bulunmalarının önüne geçmektir.<sup>187</sup>

İkinci sınırlama, görevin bizzat yerine getirilmesi sırasında temsilcinin davranışlarıyla ilgilidir: *"İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işleri aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla yerine getirirler"* (m. 35). Öyleyse, işverenin izni veya toplu sözleşme hükmü gereği olmadıkça, temsilcilerin iş saatleri içinde görev yapmaları veya ücretli izinli sayılmaları mümkün değildir. Yargıtay da bir kararında, *"sendika temsilcisi*

<sup>187</sup> E. İnce, s. 28; Ö. Etrenci, s. 159; F. Demir, *Sendikalar*, s. 72.

olduğunu söyleyerek, çalışma saatleri içinde iş yapmayan temsilcinin işverence işten çıkartılabileceğine” hükmetmiştir.<sup>188</sup>

Üçüncü sınırlama, temsilcilerin görev süreleriyle ilgilidir: “Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder” (m. 35). Buna göre, sözleşme süresinin bitiminden 120 gün önce başlayan yetki işlemleri (TİSGLK m. 7/2) sonucunda yetki alan sendika, sözleşmenin bitimi ile “taraf” sıfatını kaybetse bile yeni toplu iş sözleşmesini yapmaya “yetkili” olduğu için, temsilcinin görevi de devam edecektir. Buna karşılık, işçi sendikasının “yetki alamadığı” (TİSGLK m. 12, 13) veya yetki aldığı halde “yetkisini düşürdüğü” (TİSGLK m. 17/2, 19/3, 36/3, 37/2) hallerde, temsilcilerin görevleri de sendika ve işverenin herhangi bir işlem yapmasına gerek kalmadan kendiliğinden sona erecek demektir.<sup>189</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları işyeri temsilcileri de görevlerini “haftada iki saat izinli” sayılarak yerine getirirken; “kamu işvereni” de kendilerine “yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek” biçimde, “çalışma saatleri içinde ve dışında” görevlerini yapabilmeleri için “imkanları ölçüsünde” kolaylıklar sağlar (KGSK m. 23/3, 4).

<sup>188</sup> 9. HD, 10.11.1969, 6613/10599, *Çalışma ve İş Dergisi*, Sayı: 13, 1970, s. 22 ve N. Çelik, s. 332, dn. 27; M. Ekonomi, *Sendika Temsilcileri*, s. 25; Ö. Etrenci, *Güncel Sorunlar*, s. 158; F. Şahlanan, s. 273; F. Demir, *Sendikalar*, s. 173.

<sup>189</sup> F. Demir, s. 173; Narmanlıoğlu, II, s. s. 252-253.



## İŞYERİ TEMSİLCİLİK GÜVENCESİNİN KAPSAMI VE SINIRLARI NELERDİR?

Kanun'a göre, "işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinde İş Kanunu hükümleri uygulanır" (4773 s. K.'la değişik Sen. K. m. 30). Öyleyse, 1. "otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde" 2. "en az altı aylık kıdemi olan" 3. "belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan" (İş K. m. 18/1) işyeri sendika temsilcileri, başta "feshin geçersizliği" (işe iade) olmak üzere buna bağlı olarak doğan tazminat ve işçilik haklarından (iş güvencesinden) yararlanacak demektir (İş K. m. 18, 19, 20, 21).<sup>190</sup>

Bilindiği gibi, "sendika üyeliği" ve "sendikal faaliyete katılma" konusunda Kanun'da, işçilerin sayısı ve kıdemi açısından herhangi bir sınırlama getirilmemiş; sayısı ve kıdemi ne olursa olsun, sadece İş Kanunu'na ve Basın İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan işçiler değil, Deniz İş Kanunu'na ve Borçlar Kanu-

<sup>190</sup> 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Kanun'dan önce herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın ve boşta geçen sürelerde ücretleri tam olarak ödenerek işe iadeleri sağlanan sendika işyeri temsilcilerinin iş güvencelerinde görülen bu geriye gidış, hazırlanan yeni Sendikalar Kanunu Tasarısı'nda telafi edilmeye çalışılmaktadır.

nu'na tabi işyerlerinde çalışan işçiler de sendikal örgütlenme özgürlüklerinden yararlandırılmışlardır. (Sen. K. m. 31/7). Buna karşılık, bu işyerlerine atanan sendika temsilcilerinin "iş güvencesinden" (işe iade ve buna bağlı tazminat ve dört aya kadar olan işçilik haklarından) yararlanabilmesi, işyerinde en az otuz işçinin çalışmasına bağlıdır. Çünkü Kanun, "işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde İş Kanunu hükümleri uygulanır" dediğinden (Sen. K. m. 30/1); İş Kanunu da "iş güvencesi" hükümlerinin uygulanması için "otuz ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerleri" aradığından, işyeri sendika temsilcilerinin "iş güvencesi" hükümlerinden yararlanabilmesi "otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde" görev yapmasına bağlıdır.<sup>191</sup> Otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan temsilciler bu güvenceden (işe iade ve buna bağlı tazminat ve dört aylık ücret ve diğer haklardan) yararlanamayacak, sadece "en az bir yıllık ücret tutarında tazminattan" yararlanacaktır (Sen. K. m. 30/2, 31/7).

İkinci olarak, işyeri sendika temsilcilerinin İş Kanunu'nun getirdiği "iş güvencesinden" yararlanabilmesi, "otuz ve daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde" aynı zamanda "en az altı aylık kıdemi olan bir işçi" olmasına bağlanmıştır. Öyleyse, işyerinde sendikal örgütlenmeye gidildiği takdirde işyeri sendika temsilcisi atanabilmek için herhangi bir kıdem aranmaksızın "işyerinde çalışıyor olmak" yeterli olduğu halde, temsilcinin "iş güvencesi" hükümlerinden yararlanabilmesi için "en az altı aylık kıdemi olan bir işçi" olmayı beklemesi gerekecektir.<sup>192</sup> Aksi halde, altı aylık kıdemi dolmadan işyerine "temsilci" atanan bir işçinin, iş sözleşmesinin feshi halinde, sadece koşulları gerçekleşen "en az bir yıllık ücret tutarında bir tazminatı" talep etmekle ye-

<sup>191</sup> Aksi görüş: Çankaya-Günay-Göktaş, s. 157.

<sup>192</sup> Aksi görüş: Tuncay, A. C. Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2003, s. 16; Çankaya-Günay-Göktaş, s. 157.

tinmek zorunda kalacağı, "işe iade" ve buna bağlı "tazminat" ve "dört aya kadar olan işçilik haklarını" isteyemeyeceği kabul edilmelidir.

Üçüncü olarak, "sözleşmenin feshi" konusunda temsilcilik güvencesinden yararlanacak olan işçilerin de tıpkı "iş güvencesinden" yararlanacak olan diğer işçiler gibi, "belirsiz süreli iş sözleşmesiyle" çalışıyor olmaları gerekmektedir (4773 s. K.'la değişik Sen. K. m. 30). Zira belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak süre sonunda "kendiliğinden" sona erdiğinden, işveren tarafından süre sonunda "yenilenmeyeceği" bildirilen belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmeleri gibi "feshe-dilmiş" sayılmamaktadır. Bu nedenle de sözleşmesi "kendiliğinden" sona eren işçilerin "temsilcilik" sıfatı da kendiliğinden sona ermekte; işçiler sözleşmenin sona ermesi sebebiyle herhangi bir "temsilcilik güvencesinden" yararlanamamaktadırlar.<sup>193</sup>

Nihayet, Kanun'un temsilcilere tanıdığı güvenceler, "sendikanın yetkisinin devam ettiği" süreyle sınırlı tutulmuştur. Çünkü, "temsilcilerin görevi sendikanın yetkili olduğu sürece devam ettiği"nden", güvenceler de sendikanın toplu iş sözleşmesinin tarafı olduğu veya taraf olmak için yeniden "yetki belgesi aldığı" sürece devam eder (Sen. K. m. 34,35). Uygulamada da Yargıtay, "toplu iş sözleşmesinin bitiminde sendika henüz yetki almamış ise, sözleşmenin bitimi ile temsilcilik görevi de sona ermiş olacağından, davacı artık temsilcilik görevine bağlı olarak ondan sonraki süre için işçilik haklarını isteyemez" demektedir.<sup>194</sup>

<sup>193</sup> 9. HD, 05.05.1997, 3690/8218, *İşveren D.*, Ağustos 1997, s. 15 ve M. Ekonomi İncelemesi, 1997 Yılı Kararları Semineri, s. 209; Günay, *Sendikalar*, s. 522.

<sup>194</sup> 9. HD, 25.02.1991, 11603/2759, *Kamu-İş, Yargıtay Kararları*, s. 462; Aksi görüş: 9. HD, 04.11.1994, 11120/15310, *Kamu-İş*, s. 437; Krş.; 9. HD, 25.01.1998, 17015/218 ve 9. HD, 09.12.1998, 16050/17725, Günay, *Sendikalar*, s. 537, 619.

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikalarında “bir genel kurul dönemi” için seçilen “işyeri temsilcileri” için, yeniden seçilemedikleri takdirde görevleri sona ermekte ve kendilerine sağlanan ek bir güvence bulunmamaktadır (KGSK m. 23/2).

## İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞYERİ VE İŞ DEĞİŞİKLİĞİ NASIL YAPILIR?

İş güvencesi adıyla bilinen 4773 sayılı Yasa'yla "işyeri sendika temsilcilerine" getirilen "güvence", hem temsilcinin işyeri değişikliğinde hem de temsilcinin iş sözleşmesinin feshinde uygulanmaktadır.

Bununla birlikte, iş sözleşmelerinin feshinde sadece "belirsiz süreli" iş sözleşmesiyle çalışan temsilcilere tanınan bu güvence, "işyeri" ve "iş" değişiklikleri konusunda herhangi bir ayırım yapmaksızın hem "belirli" hem de "belirsiz" süreli iş sözleşmesiyle çalışan temsilcilere tanınmıştır. Gerçekten, ister belirli süreli ister belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olsun, "yazılı rızası" alınmadıkça bir temsilcinin "işyerinin değiştirilmesi" veya "işinde esaslı tarzda değişiklik yapılması" mümkün olamayacaktır. Aksi halde değişiklik "geçersiz" sayılacaktır<sup>195</sup> (Sen. K. m. 30/3). Bu anlamda, temsilcinin ücret (veya düzenli ödenen ücret ekleri) düşüklüğüne yol açan iş ve işyeri değişik-

<sup>195</sup> Yargıtay'a göre, "işyeri değişikliği sonucu sendika işyeri temsilcisini yasanın öngördüğü güvence dışında bırakınak yasanın amacına aykırı düşecektir": 9. HD, 30.01.2002, 16796/1738-Çankaya-Günay-Göktaş, s. 352-353; Aynı görüş, 9. HD, 20.11.2003, 19327/19592- Kılıçoğlu, 2005, s. 102-103.

likleri yanında, işçinin işini ağırlaştıran ve kendisine ek mali külfet yükleyen iş ve işyeri değişiklikleri de “esaslı tarzda” değişiklikler arasında sayılacaktır.<sup>196</sup> Daha önce temsilciye sadece “haklı sebeple” fesih hakkı veren (1475 s. eski İş K.n. 16/II,e) ve “kıdem tazminatına” hak kazandıran bu değişiklikler artık “geçersiz” sayıldığından, aynı zamanda “iş güvencesi” ile ilgili hükümler de uygulama alanı bulabilecektir. Bir başka deyişle, temsilcinin “yazılı rızası” alınmadan işveren tarafından verilen tek taraflı “iş” ve “işyeri” değişikliği konusundaki talimatlara temsilcinin uyma (itaat) borcu bulunmamaktadır.

Aksi halde, temsilci iş sözleşmesini “çalışma şartlarının uygulanmaması” nedeniyle “haklı sebeple” feshederek kıdem tazminatına hak kazanabileceği gibi (İş K. m. 24/II, f ve 14); işyeri değişikliği konusundaki talimata uymakla birlikte açacağı bir dava ile değişikliği iptal ettirerek “işe iadesini” de sağlayabilir.<sup>197</sup> Bunun gibi, değişikliği kabul etmeyen işçi, iş sözleşmesini feshetmeyerek işveren tarafından işten çıkarılmayı (sözleşmesinin feshedilmesini) de bekleyebilir ve “iş güvencesi” hükümlerinden (işe iade ve buna bağlı işçilik haklarından) yararlanma yoluna da gidebilir.

Ancak, “iş güvencesi” hükümlerinden yararlanmak isteyen işyeri sendika temsilcisinin, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir temsilci olması gerektiği unutulmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcisinin, “iş” veya “işyeri” değişikliği konusundaki talimata uymadığı için sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde “iş güvencesi” hükümlerinden yararlanamayacağı, sadece zamanından önce

<sup>196</sup> Bkz. F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulanması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Beşinci Kısım, II, A, 1, b.

<sup>197</sup> Ankara 6. İş Mahkemesi'nin 1175/1059 sayılı kararını onayan 9. HD, 20.11.2003,19327/19592- Kılıçoğlu,2005, s. 102.

feshedilen belirli süreli iş sözleşmesinin doğurduğu sonuçlardan yararlanacağı açıktır.<sup>198</sup>

Kanun'da temsilcinin "iş" ve "işyeri" değişikliği konusunda "yazılı rıza" şartı arayan hükümler "kanu düzeni" ile ilgili emredici hükümler arasındadır. Bu nedenle, işçinin işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde veya işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinde, işçinin (temsilcinin) işyerini veya işini değiştirme hakkını işverene veren hükümler "temsilcilik" sıfatının devamı süresince uygulama alanı bulamayacaktır. Bir başka deyişle, işçinin "temsilcilik" sıfatını taşıdığı müddetçe bu hükümler "geçersiz" sayılacak, temsilcilik sıfatı kaybedildiği zaman bu hükümler tekrar uygulama alanı bulabilecektir. Bu nedenle, işçinin işe girerken "önceden" alınan "iş" ve "işyeri" değişikliği konusundaki "yazılı rızaları" da temsilcilik görevinin devamı süresince geçersiz sayılacaktır. Buna karşılık temsilcilik sıfatı ve görevi devam ederken alınan "yazılı rıza", işverene "iş" ve "işyeri" değişikliği konusunda gerekli yetkiyi (yönetim hakkını) verecektir. Bu durumda rızası alınarak işyeri değiştirilen temsilcinin yeni işyerinde koşullar elveriyorsa temsilcilik sıfatı devam edecek; temsilci sayısı yasada belirtilenin (Sen. K. m. 34) üzerine çıkıyorsa temsilcilik sıfatı düşecektir.

<sup>198</sup> Bkz. F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, İkinci Kısım, II, B.

## İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ NASIL YAPILIR?

43

İşyeri sendika temsilcilerinin "belirsiz süreli iş sözleşmelerinin" işveren tarafından "feshinde" de İş Kanunu hükümleri uygulanacağından (4773 s. K.'la değişik Sen. K. m. 30/1), tıpkı "iş güvencesinden" yararlanabilecek diğer işçiler gibi, temsilcinin de fesih bildiriminin "yazılı" yapılması, yazılı yapılan fesih bildiriminde "açık ve kesin" bir "sebebe" belirtilmesi, fesih bildiriminde belirtilen sebebin de "geçerli" olması gerekecektir. Sebebin "geçerli" olması için de, temsilcinin "işçiliğinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanması" zorunludur. Üstelik, temsilcinin "davranışı veya verimi" ile ilgili "hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan" sözleşmesinin feshi de mümkün değildir (İş K. m. 18, 19). Temsilcinin savunması alınmadan yapılan fesih, geçerli bir sebebe dayansa bile artık "geçersiz" sayılacaktır. Zira getirilen bu hüküm "kamu düzeni" ile ilgili olduğundan, aksi sözleşmelerle de kararlaştırılamayacaktır.

Öte yandan, "yazılı" fesih bildiriminde "açık ve kesin" olarak belirtilen "geçerli fesih sebebinin" işveren daha sonra değiştiremeyeceği gibi, sebebin varlığını "ispat külfeti" de işverene aittir (İş K. m. 20/2). Nitekim, işveren Kanun'un aradığı "geçerli bir sebebin" varlığını ve bu sebebe dayanarak temsilcinin sözleşmesini feshettiğini ispat ederse, iş sözleşmesinin feshi geçerli



olacaktır.<sup>199</sup> Bu gibi hallerde, işveren sadece şartları gerçekleşen ihbar ve kıdem tazminatları ile maddi ve manevi tazminattan sorumlu tutulacak; işçinin “mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları” dahi ödenmeyecektir.<sup>200</sup> Buna karşılık, işverenin öne sürdüğü “geçerli sebebin” varlığı ispat edilememişse, bu takdirde işveren işçinin “işe iadesi” ile buna bağlı olarak doğabilecek “tazminat” ve “işçinin dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları” ile şartları gerçekleşen “ihbar”, “kıdem”, “maddi ve manevi” tazminatlardan sorumlu tutulabilecektir.

Bununla birlikte, Kanun’da işverenin “haklı sebeple” temsilcinin iş sözleşmesini “önelsiz” ve “tazminatsız” fesih hakkı da saklı tutulmuştur (İş K.m. 19/2). Buna göre, temsilcinin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinde” (İş K. m. 25/II), işveren hizmet sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Maddede açıkça belirtilmemekle birlikte, temsilcinin “yasadışı grev kararına katılması” veya başka işçileri yasadışı greve “teşvik etmesi” (TİSGLK m. 45/1) hallerinde de, “ihbar önelsiz” ve “tazminatsız” haklı sebeple fesih hakkının işverence kullanılması söz konusu olabilecektir. Gerçi, Kanun’da “iş güvenencesi” ile ilgili değişiklikler yapılmadan önce de işverenin haklı sebeple ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı bulunuyordu. Ancak, yeni hükümler eskisinden farklı olarak işverene “geçerli bir sebebin” varlığını ispatlamak koşuluyla temsilciyi “ihbar önelli” ve “kıdem tazminatlı” olarak işten çıkarma hakkını tanımaktadır.<sup>201</sup>

<sup>199</sup> “Feshin işletmenin gereklerinden kaynaklanan ekonomik nedenlere bağlı olarak gerçekleştirildiği, sendika temsilciliği faaliyeti ile ilgisinin olmadığı” anlaşılmakla “davanın reddine” karar verilmiştir: 9 HD , 20.12.2004 , 12278 / 28265 - Çankaya-Günay-Göktaş, s. 546.

<sup>200</sup> 9. HD, 08.07.2003, 12444/13125, İşveren D., Temmuz 2003, s. 17; Kamu-İş, Haziran-Temmuz 2003, s. 6.

<sup>201</sup> 9. HD, 20.12.2004, 12278/28265-Çankaya-Günay-Göktaş, s. 431.

## İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN DAVA AÇMA HAKKI VE SÜRESİ NEDİR?

44

Temsilcinin dava açma hakkı da İş Kanunu hükümlerine uygun olarak kullanılacağından (4773 s. K.'la değişik Sen. K. m. 30), tıpkı diğer işçiler gibi fesih bildirimiminin "yazılı" yapılmadığı, yazılı yapılmakla birlikte "sebeP" belirtilmediği, sebep belirtmekle birlikte "geçerli" olmadığı hallerde temsilci dava açma hakkını kazanacaktır. Davanın, işyerinin bulunduğu yerdeki İş Mahkemesinde (veya iş davalarına bakmakla görevli Asliye Hukuk Mahkemesi'nde) açılması gerekir (İş K. m. 20/1). Kanun'da "sendikanın" dava açma hakkına yer verilmemekle birlikte, temsilci doğrudan kendisi böyle bir davayı açabileceği gibi, "yazılı başvuruda" bulunmak koşuluyla sendikanın kendi adına dava açmasını da sağlayabilir.<sup>202</sup>

Ancak, davanın mutlaka "bir ay" içinde açılması zorunluluğu vardır. Zira dava açma süresi "hak düşürücü" bir süre olduğundan, temsilciye "fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren" bir aylık süre içinde davanın mutlaka açılması gerekecektir. Kanun'da fesih bildirimiminin "ihbar önellerinin kullandırılması" veya "ihbar önellerine ait ücretin peşin ödenmesi" suretiyle yapıl-

<sup>202</sup> Bkz., Birinci Kısım, Soru No: 48, 50/a.

ması konusunda bir ayırım yapılmamıştır. Bu nedenle, fesih bildirimini “ihbar önellerinin kullanılması” suretiyle yapıldığı hallerde, dava açma süresinin sözleşmenin sona ereceği ihbar önellerinin bittiği tarihten başlatılması gerekir.<sup>203</sup> Buna karşılık, fesih bildiriminin ihbar önellerine ait ücretin peşin ödenmesi suretiyle yapılması halinde, dava açma süresinin sözleşmenin sona erdiği tarihte başlatılması gerekir.

Dava açma süresini (bir ay) kaçıran işçinin “temsilcilik güvencesiyle” ilgili “işe iade” ve bunun doğuracağı “tazminat” ile “ücret ve diğer haklar” konusunda (İş K. m. 21 ve Sen. K. m. 30/2) herhangi bir talepte bulunması mümkün olmamakla birlikte; koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatları ile maddi ve manevi tazminat talebinde bulunma hakları saklıdır (İş K. m. 17; Sen. K. m. 31/Son).

Tarafların anlaşması veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması hallerinde aynı sürede (bir ay) “özel hakeme” gidilebileceğini öngören Kanun; özel hakemde veya mahkemede dava açılması halinde “seri muhakeme usulünün” (HUMK m. 501-506) uygulanacağını ve davanın “iki ay içinde sonuçlandırılacağını” belirtmektedir. Mahkeme veya özel hakem kararının temyizi halinde ise, “Yargıtay bir a y içinde kesin olarak karar verecektir” (İş K. m. 20/3). Önceki düzenlemeden farklı olarak, “temyiz” sürecini de yasaya ilave eden Kanun’da öngörülen

<sup>203</sup> “Fesih tarihinin” değil, “fesih bildirim tarihinin esas alınması gerektiği” yönündeki aksi görüş için bkz., 9. HD, 11.12.2003, 20424/20629, İşveren D. Şubat 2004, s. 15; Madenci, Nisan-Mayıs 2004, s. 34. Kararın titiz ve ayrıntılı bir eleştirisi için bkz. M. Uçum, İşe İade Taleplerinde Dava Açma Süresinin Başlangıcına İlişkin Sorunlar, LEGAL-İHSGD, Ekim - Aralık 2004, s. 1303; Ayrıca bkz., F. Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Beşinci Kısım, I, B. 3, a, aa.

kısa sürelerin (2+1=3 ay), mahkemelerin iş yükü göz önüne alındığında uygulanması olağanüstü güç görünmektedir. Böyle bir sonuç, doğal olarak işverenlerin mahkemece verilecek "işe inde" kararını uygulamaktan çok "tazminat" kararını uygulamaya koymasını kolaylaştıracaktır. Bu nedenle, davanın "özel hakemde" açılmasını öngören toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uyumsuzluğun çözümünü çabuklaştırması ve "işe indeyi" kolaylaştırması beklenebilir.

## İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ HAKKINDA VERİLEN MAHKEME KARARININ İÇERİĞİ NEDİR?

İşyeri sendika temsilcisi tarafından süresi içinde açılan davada mahkeme, fesih bildiriminde *"sebeep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin geçerli olmadığını" tespit ederse, "feshin geçersizliğine"* karar verecektir (İş K. m. 21/1). Böyle bir karar, temsilcinin *"davranışı veya verimi ile ilgili"* nedenlerle *"savunması alınmadan"* yapılan fesihlerde de verilir.

Mahkemece verilen *"feshin geçersizliği"* kararı üzerine, temsilcinin *"kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması zorunludur"*. Burada söz konusu olan *"10 işgünlük"* süre kamu düzeni ile ilgili *"hak düşürücü"* bir süre olduğundan, temsilcinin bu süre içinde mutlaka işverene başvuruda bulunması gerekir. Aksi halde, bu sürenin geçirilmesinden sonra yapılan başvuruları işveren artık kabul etmek zorunda olmadığı gibi; yaptığı fesih bildirimini de *"geçerli"* hale geldiğinden, *"sadece geçerli bir feshin hukuki sonuçlarından (koşulları gerçekleşen ihbar, kıdem, maddi ve manevi tazminatlardan) sorumlu olur"*<sup>204</sup> (İş K. m. 21/5).

Buna karşılık, temsilcinin süresi içinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunması halinde, işveren de temsilciyi

<sup>204</sup> 9. HD, 26.02.2004, 13385/3403, *İşveren D.*, Haziran 2004, s. 18.

"bir ay" içinde işe başlatmak zorundadır. Bir ay içinde temsilciyi işe başlatmayan işveren, temsilciye "en az dört ay en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olur" (İş K. m. 21/1). Bununla birlikte, temsilcinin hizmet sözleşmesinin "sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedildiğinin" tespit edilmesi halinde, inahkemece hükmedilecek tazminat, temsilcinin "en az bir yıllık ücreti tutarında" olacaktır (4773 s. K.'la değişik Sen. K. m. 30/2). Öyleyse, temsilcinin her iş sözleşmesinin feshinde istenecek tazminat tutarının "fesih sebebine" göre değişebileceği; "en az bir yıllık ücret tutarında" tazminatın, "sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı fesih halinde" istenebileceği akıldan çıkarılmamalıdır. Gerçi, "temsilcilik faaliyetlerinin" ne olduğu konusunda Kanun'da bir açıklık yoktur. Ancak, "işyeri sendika temsilcilerinin görevleri" ile ilgili hüküm (Sen. K. m. 35) bize bir fikir verebilir. Buna karşılık, uygulamada Yargıtay "sendikal faaliyetleri" Kanun'un 32. ve 33. maddelerindeki faaliyetlerle sınırlı tutmakta; 35.maddedeki "temsilcilik görevlerini" sendikal faaliyet saymamaktadır.<sup>205</sup> Ama aynı Yüksek Mahkeme, "temsilcilik güvencesinden" yararlanmak için "çıkarmanın sendikal faaliyet nedeniyle" yapılmış olmasını da şart görmemiştir.<sup>206</sup>

Bundan başka, temsilcinin yukarıda öngörülen tazminatına ek olarak, "malikeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da kendisine ödenmek" gerekir. Bu hakların "en çok" dört aya kadar olduğu, mahkemenin daha kısa sürede bitmesi halinde "daha kısa süre için" doğan haklara karar verileceği açıktır. Bu

<sup>205</sup> HGK, 05.05.1982, E. 980/9-38, K. 982/459, İKİD Tekstil İşv. D., Ağustos 1983, s. 19 ve YKD, Şubat 1983, s. 159; 9. HD,26.05.1987,4801/5265, İKİD Tekstil İşv. D., Ekim 1987 ve Ş. Kırıl,s. 120.

<sup>206</sup> 9. HD, 20.12.1998, 12263/16174, M. Ekonomi İncelemesi, İHU, Sen. K. md. 20, No:4; F. Demir, İş Güvencesi, s. 195; H. H. Sümer, Sendikal Neden, s. 132; N. Çelik, s. 337.

hakların temsilciye ödenmesi için temsilcinin işe başlatılmasının veya başlatılmamasının da önemi yoktur. Kanun bu konuda bir ayrıma gitmemiştir. Ancak, temsilciye fesih bildirimini sırasında "ihbar önellerine tekabül eden ücreti" (ihbar tazminatı) ve "kıdem tazminatı peşin" ödenmiş işe, işe başlatılan işçiye daha önce ödenen bu tazminatlar yapılacak dört aya kadar olan ödemededen "mahsup edilir". Buna karşılık temsilciye fesih bildirimini sırasında ihbar öneli verilmemiş veya ihbar öneline ait ücreti peşin olarak ödenmemiş işe, işe başlatılmayan işçiye bu önelere ait ücret (ihbar tazminatı) "ayrıca ödenir" (İş K.m. 21/4). İşe başlatılmayan temsilciye, sendikal tazminat yanında şartları gerçekleşen kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminatın da ödeneceği akıldan çıkarılmamak gerekir.

Nihayet, gerek temsilcinin işe başlatılmaması halinde alacağı sendikal tazminatın gerekse mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadan geçen sürede doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının, "feshin geçersizliğine karar verilen mahkeme kararında" belirtilmesi gerekir. Gerçi Kanun'da temsilcinin (işçinin) sadece "işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarının" belirtileceği yolunda hüküm vardır (İş K.m. 21/2). Ancak, mahkemenin sonuçlanmasına kadar geçen temsilcinin çalıştırılmadığı süre yine en iyi mahkemece bilineceğinden, temsilcinin bu süre içinde "en çok dört aya kadar doğan ücret ve diğer haklarının" da mahkeme kararında belirtilmesi gerekir.<sup>207</sup> Üstelik bu karara, işe başlatılmama halinde ödenecek "kıdem tazminatı" ile "maddi ve manevi tazminatın" da eklenmesi, hükümün caydırıcı özelliğini daha çok artıracak; temsilcinin yeniden işe başlamasını kısmen de olsa kolaylaştıracaktır.

<sup>207</sup> 9. HD, 08.07.2003 gün ve 12442/13123 ve 12444/13125 sayılı kararlar, İşveren D. Temmuz 2003, s. 15-17.

**a. Yönetim Kurulu Üyesi veya Başkanlığından  
Ayrılmak**

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, "sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alan işçiler" bu görevlerinden ayrılmaları halinde yeniden eski işlerine dönme hakkından (güvencesinden) yararlanacaktır (m. 29/1). Buna "sendika şube (veya bölge) yönetim kurulu üyeleri ile başkanları" da dahil edilmiştir (m. 29/4). Burada dikkat çeken husus, "bu Kanun'un uygulamasında yönetici sıfatı taşıyanlardan" sadece "yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alanların" bu güvenceden yararlanmaları; buna karşılık, "denetim kurulu üyelerinin" yararlanamamalarıdır (Sen. K. m. 9/5). Doğal olarak, disiplin kurulu üyeleri de bu güvenceden yararlanamayacaktır.<sup>208</sup> Denetim ve disiplin kurulu üyelerinin genellikle işyerinde çalışmaya devam eden "amatör yöneticiler" olmaları

<sup>208</sup> N. Çelik, s. 325; M. Ekonomi, s. 105; Etrenci, s. 91; Narmanlıoğlu, s. 169; Taşkent, İş Güvencesi, s. 88; Denetleme kurulu üyelerinin de yararlandırılması gerektiği yolunda bkz., F. Şahlanan, s. 147; K. Tunçomağ, II, s. 100; İ. Erkul, Sendikalar, s. 133.



nedeniyle, uygulamada konuyla ilgili bir sorunla karşılaşıldığını söylemek pek mümkün değildir.

### b. Çalıştığı İşyerinden Kendi İsteğiyle Ayrılma

İkinci koşul, bu güvenceden yararlanacak yönetim kurulu üye ve başkanlarının, bu görevlere gelirken "*kendi istekleri ile çalıştığı işyerinden ayrılmış*" olmalarıdır (Sen. K. m. 29/1). Bir başka deyişle, "*işçinin sendika yönetim kurulu üyeliğine veya başkanlığına seçilmesi nedeniyle*" hizmet sözleşmesini feshetmiş olmasıdır. Öyleyse, işçinin hizmet sözleşmesinin herhangi bir nedenle işveren tarafından feshedilmesinden sonra sendika yönetimine seçilmesi halinde, eski işine dönme güvencesinden yararlanması söz konusu olmaz.

Güvenceden yararlanmanın koşulu, işçinin sendika yönetim kuruluna veya başkanlığına seçilmesi nedeniyle kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılmasıdır. Bu ayrılma (istifa) da "*ihbar önelli fesih bildirimini*" ile yapılmalıdır (İş K. m. 17). Yoksa sendika yönetiminde görev almak, işçiye hizmet sözleşmesini "*hakkı sebeple*" derhal fesih yetkisi vermez.<sup>209</sup> Bu yüzden işten ayrılma, işçiye kıdem tazminatını talep hakkı da vermemektedir. Nitekim uygulamada Yargıtay da bir kararında, "*sendika yöneticiliği devam eden kişinin yönetici seçilmmeden önceki döneme ait kıdem tazminatını işverenden talep etmesini*" mümkün görmemiş; üstelik, "*bu hususta mevcut toplu iş sözleşmesi hükmünü de geçersiz*" saymıştır.<sup>210</sup>

<sup>209</sup> Ö. Etrenci, s. 91; K. Tunçomağ, II, s. 101; F. Şahlanan, s. 148; F. Demir, *Sendikalar*, s. 156.

<sup>210</sup> 9. HD, 07.05.1985, 878/4931, *İktisat ve Maliye*, Ekim 1987.

### c. Yöneticilik Görevinin Sona Ermesi

Güvenceden yararlanabilmek için gerçekleşmesi gereken üçüncü koşul, yöneticinin görevinin "seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması"dır (Sen. K. m. 29/1). Buna, sendika ve konfederasyonların birleşmesi veya katılması (Sen. K. m. 27) nedeniyle görevi sona eren yöneticiler ile bir sendika şubesinin feshi nedeniyle görevi sona eren yöneticileri de dahil etmek uygun olur.<sup>211</sup> Nitekim Yargıtay, "profesyonel sendikacılık görevi sendikaca sona erdirildiği için anatór yöneticiliğe devam eden işçinin" de bu güvenceden yararlanmasını gerektiğine karar vermiştir.<sup>212</sup> Buna karşılık, yönetim kurulundaki veya başkanlığındaki görevleri ile ilgili fiillerinden (görevi kötüye kullanma, rüşvet, zimmet vs.) dolayı hüküm giymiş olanlar eski işine dönme güvencesinden yararlanamayacakları gibi (Sen. K. m. 29/2); kurucu, yönetici ve temsilci olmak için aranan niteliklerden birini kaybedenler (Sen. K. m. 5) ile süresi içinde mal bildiriminde bulunmayan (Sen. K. m. 42/2) yöneticiler de bu haktan yararlanamayacaklardır.<sup>213</sup>

### d. Üç Ay İçinde Başvurma

İşçi sendikası veya konfederasyonu yönetim kurulu veya başkanlığında görevi sona eren işçinin, yöneticilik güvencesin-

<sup>211</sup> Ö. Etrenci, s. 91; F. Demir, *Sendikalar*, s. 6.

<sup>212</sup> 9. HD, 10.10.1995, 20805/30830, Kamu-İş, Yargıtay Kararları, s. 432.

<sup>213</sup> Yöneticiliğe engel bir suçtan (md. 5) mahkumiyeti nedeniyle görevi sona eren işçinin "yeniden işe alınmasını" isteyemeyeceği ve fakat "kıdem tazminatını" talep edebileceği yolunda bkz., 9. HD, 30.05.1995, 6858/8581, İKİD Tekstil İşv. D., Ekim, 1995, Kararlar Eki.

46

den yararlanabilmesi için, "yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde" işverene başvurması gerekmektedir (Sen. K. m. 29/1). İşçinin hizmet sözleşmesi yapmak üzere "icapta bulunduğu" bu süre, "hak düşürücü" bir süredir. Bu süre içinde işverene başvuruda bulunmayan işçinin, artık eski işine dönme güvencesinden yararlanması mümkün değildir.

SENDIKA YÖNETİCİLİK GÜVENCESİNDEN  
YARARLANMANIN HÜKÜM  
VE SONUÇLARI NELERDİR?

47

a. Bir Ay İçinde İşçiyi Eski İşine Alma

Yöneticilik görevi sona eren işçiyi, işveren "başvuru tarihinden itibaren en geç bir ay içinde, o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun diğer bir işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır". Bu takdirde, "işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır" (Sen K. m. 29/1). Öyleyse, işveren için yöneticiliği sona eren işçiyi yeniden işe alma zorunluluğu, "diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak" ile sınırlı tutulmuştur. Yoksa, "işçinin eski işi veya eski işine uygun diğer bir iş" mevcut değilse; bir başka deyişle, işyerinde kadrolar tamamıyla dolu olduğu için boş yer bulunamıyorsa, o zaman işverenin işe alma zorunluluğu da yoktur.<sup>214</sup> Ancak, "eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe" alınan işçiler "o andaki şartlarla" ve

<sup>214</sup> 9. HD, 22.09.1981, 7370/10691, Ö. Etrenci İncelemesi, İHU, Sen. K. md. 20, No:15; 9. HD, 10.02.1986, 1343/1346, Ü. Narmanlıoğlu İncelemesi, İHU, Sen. K. md. 29, No:1; 9. HD, 01.05.1986, 3411/44863, Ö. Etrenci İncelemesi, İHU, Sen. K. md. 29, No:2 ve Ş. Kırıl, s. 95; E. İnce, s. 129; K. Tunçomağ, II, s. 103; F. Demir, *Sendikalar*, s. 159; Aksi görüşte M. Ekonomi, s. 98; F. Şahlanan, s. 151; S. Taşkent, *İş Güvencesi*, s. 88.

"eski kıdem hakları ve ücreti saklı" bir şekilde işe alındıklarından; kendilerine eski ücretlerinden aşağı ücret verilemeyeceği gibi, yıllık ücretli izin gibi kıdeme dayalı hakların kullanılmasında da eski kıdem süresi göz önünde tutulacaktır. Bu arada, eski ücreti artmışsa veya toplu iş sözleşmesi ile yeni bir takım ikramiye veya primler verilmeye başlanmışsa, bunlardan da yararlanacaktır.<sup>215</sup> Buna karşılık, "işverene düşen pay dahil olmak üzere" yöneticilikleri süresince primlerini ödeyerek "sigortalılık haklarını devam ettirmiş" olsalar bile (Sen. K. m. 29/3), "iş akdinden doğan karşılıklı hak ve borçlar sendika yöneticiliğinde geçen süre içinde işlemediğinden, bu süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır".<sup>216</sup> Üstelik, "sendika yöneticiliğinde geçen sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacağına ilişkin sözleşme hükmü de geçersiz sayılacaktır".<sup>217</sup>

### b. İşe Alınmayan İşçiye Tazminat Ödeme

Yöneticilik görevi sona eren işçiyi, boş yer olduğu halde başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde işine almayan işveren hakkında Sendikalar Kanunu, sadece "cezai" bir hüküm öngörmüştür: Buna göre, yöneticilik görevi sora eren işçiyi Kanun hükmüne (Sen. K. m. 29/1,4) aykırı olarak işe almayan işveren, "asgari ücretin aylık brüt tutarından az olmamak üzere ağır para cezasına" çarptırılır (Sen. K. m. 59/2). Kanun'da getirilen bu açık "cezai" yaptırıma karşılık, "hukuki" yaptırım konusunda bir açıklık yoktur. Doktrinde, "sözleşme yapma zorunluluğuna"

<sup>215</sup> 9. HD, 31.01.1983, 7377/4141, İşveren D., Aralık 1983; 9. HD, 20.03.1997, 22609 / 5569, F. Şahlanan İncelemesi, Almanak 1997, Mess, s. 338.

<sup>216</sup> 9. HD, 19.12.1984, 9886/11397, İş ve Hukuk D., s. 172, Eylül-Ekimi 1985.

<sup>217</sup> 9. HD, 25.04.1984, 4216/4679, Tüba, C. 3/1, Gn. 173; 9. HD, 15. 10. 1985, 878/4931, Ş. Kırıl, s. 97.

ilişkin (sakat ve eski hükümlü çalıştırma, askerden döneni çalıştırma, vs. gibi) diğer durumlarda öne sürüldüğü üzere, işçinin işverene karşı açacağı "aynen ifa davası" sonucunda verilecek hükmün "işverenin kabulü yönündeki irade beyanı yerine geçmesi" ve bu şekilde işçi ile işveren arasında hizmet sözleşmesinin yapılmış sayılarak "işçinin işine iadesi" kabul görmektedir.<sup>218</sup>

Buna karşılık uygulamada Yargıtay, işçinin başvuru tarihinde boş bir işin bulunmasına rağmen işçiyi işe almayan işveren hakkında; "ceza yaptırımı" yanında, "feshin hukuki sonuçlarıyla ilgili hakların doğumuna" yer verdiğini, "bunun dışında işe iade anlamına gelecek bir yaptırımı öngörmediğini" hükme bağlamıştır.<sup>219</sup> Gerçekten de Yüksek Mahkeme, Kanun'daki "işverenin diğer isteklilere nazaran öncelik vererek" eski yönetici işçiyi "işe almak zorunda" olduğu yolundaki hükümden yola çıkararak; bu "zorunluluğun" hiçbir şekilde "işçinin mahkemece eski işine iade edilmesi" anlamına gelmediğini, bunun "hukuksal yaptırımın parasal gerekleri" anlamına geldiğini belirtmiştir.<sup>220</sup> Daha önceki kararlarında bu "parasal gerekleri" işsiz kalan "işçinin tekrar bir iş bulabileceği süre içindeki ücret alacağı karşılığı bir tazminat" olarak açıklayan Yüksek Mahkeme,<sup>221</sup> daha sonraki kararlarında bu "parasal gerekleri" işçinin "ihbar ve kıdem tazminatı" olarak hükme bağlamıştır.<sup>222</sup>

<sup>218</sup> M. Ekonomi, s. 90; Ö. Etrenci, s. 93; N. Çelik, s. 326; F. Şahlanan, s. 152; C. Tuncay, *TİH*, s. 53; Taşkent, *İş Güvencesi*, s. 91.

<sup>219</sup> 9. HD, 10.02.1986, 1343/1346, Ü. Narmanlıoğlu Eleştirisi, İHU, Sen. K. 29, No:1; 9. HD, 01.05.1985, 3411/4486, Ö. Etrenci Eleştirisi, İHU, Sen. K. md. 29, No:2.

<sup>220</sup> HGK, 14.10.1987, E. 1987/9-313, K. 1987/728, YKD, Mart 1998, s. 320.

<sup>221</sup> 9. HD, 22.09.1981, 7270/10691, İHU, Sen. K. 20, No:15; HGK, 21.03.1984, E. 1982/9-875, K. 1984/283, YKD, Şubat 1985, s. 174; 9. HD, 11.04.1984, 2857/3863, *İşveren D.*, Mart 1985, s. 212.

<sup>222</sup> HGK, 04.02.1998, E. 1998/9-46, K. 1998/11, G. Alpogut İncelemesi,

Sendikaların yasal faaliyetlerinden anlaşılması gereken, onların "mevzuata" uygun faaliyetleridir. Başta Anayasa olmak üzere, yasalara, tüzüklere ve yönetmeliklere uygun olarak gerçekleştirilen bu faaliyetler, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda önce sadece "sendikaların" yapabilecekleri faaliyetler, sonra da hem "sendikaların" hem de "konfederasyonların" yapabilecekleri faaliyetler olarak iki kısımda ele alınmıştır.

Sendikalara tanınan çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerden bir bölümü, bir "toplular iş uyuşmazlığı" dolayısıyla "doğrudan doğruya" müdahil oldukları faaliyetlerdir. Gerçekten, başta 1. "toplular iş sözleşmesi akdetmek" (m. 32/1) olmak üzere, 2. "toplular iş uyuşmazlıklarında ilgili makama (Çalışma Bakanlığı veya bölge müdürlüklerine), arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemele-

---

Çimento İşv. D., Mayıs 1998, s. 23; HGK, 01.04.1998, E. 1998/9-238, K. 1998/252, YKD, Ekim 1998, s. 1429; Ayrı görüş: C. Tuncay, TİH, s. 55. Tazminat verilemeyeceğine ilişkin aksi görüş için bkz., 9. HD, 04.11.1997, 14430/18485, İşveren D., Aralık 1997, s. 15; 9. HD, 04.12.1997, 18268/20354, İKİD Tekstil İşv. D., Ocak 1998, s. 13-14; H. H. Sümer, Yargıtay 1997 Yılı Kararları, s. 133; İ. Günay, İş Kanunu 1, md. 14, s. 636.

rine ve diğer yargı organlarına başvurmak" (m. 32/2) ve 3. "grev ve lokavta karar vermek ve idare etmek" (m. 32/4), sendikaların faaliyetleri arasındadır. Sendikalar bu faaliyetleri "doğrudan doğruya" yapabilmekte; üyelerinin ayrıca bir "başvurusu olmaksızın", uygulamada toplu sözleşme yetkisinin tespitinden sözleşmenin iptaline veya hükümsüzlüğüne kadar bütün davalarda taraf (davacı veya davalı) olabilmektedir. Konfederasyonlara yasaklanan bütün bu faaliyetler, halen "işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı" ile kurulan (Sen. K. m. 3) ve "milli tip" denilen işkolu sendikaları tarafından yerine getirilmektedir.<sup>223</sup>

Sendikalara tanınan çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerden diğer bir bölümü ise, "üyelerini ve mirasçılarını" temsilen onların "başvurusu üzerine" müdahil oldukları faaliyetlerdir. Bu faaliyetler, "çalışma ilişkileri" sınırları içinde kalmak kaydıyla, "üyelerin" veya "mirasçıların" sadece "hizmet sözleşmesinden" doğan haklarını değil, aynı zamanda "sigorta" ve "nakliye, neşir veya adi şirket mukavelelerinden" doğan haklarını da kapsayabilmektedir (Sen. K. m. 32/3). Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin (ücret, ikramiye, fazla mesai, yıllık izin, ihbar ve kıdem tazminatı hakları gibi) normatif hükümlerinin uygulanması amacıyla açılan "eda davalarında" da (TİSGLK m. 61), sendikalar başvuru üzerine üye veya mirasçısı ile birlikte taraf olabilmektedir.

Bununla birlikte, üyeler ve mirasçılar adına açılacak bu tür davalarda üyenin veya mirasçının "yazılı" başvuruda bulunması şarttır. Kanun sadece yazılı başvurudan söz ettiğine göre, noterden düzenlenecek bir "vekaletname" külfeti ortadan kaldırılmış olmaktadır. Nitekim uygulamada da işçinin sendika genel başkanlığına hitaben yazıp verdiği bir "dilekçe" yeterli olabilmektedir. Ancak dilekçede "sendikanın işçiyi temsil

<sup>223</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 212-218; Narmanlıoğlu, II, s. 230.



yetkisinin" bulunduğu açıkça belirtilmesi ve "işçinin açık kimliği ile adresini gösteren bilgilerin" ayrıca "iki tanığa" da imzalatırılması gerekli görülmektedir.<sup>224</sup>

Nihayet, sendikaların üyeleri veya mirasçıları adına dava açma hakkı "sendika genel merkezine" aittir. Zira sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığı için dava açma ehliyetleri de bulunmamaktadır.<sup>225</sup> Bununla birlikte sendika genel merkezleri şube yönetim kurullarına dava açma yetkisi verebilmektedir.<sup>226</sup> Ancak işçilerden ayrı ayrı dilekçe (yetki belgesi) almadan ve her işçi için istenen miktar ayrı ayrı belirtilmeden eda davası açılmaz.<sup>227</sup> İşçilerden alınan dilekçelere dayanılarak sendikaya açılan davada her işçinin hakları diğerinden bağımsız olduğundan davacılar arasında dava arkadaşlığı bulunmaz. Bu nedenle, birlikte açılan davanın her bir davacı yönünden ayrılarak yürütülmesi gerekir.<sup>228</sup> Sendika üyesi olduğu ispat edilemeyen işçi adına dava açılmayacağı gibi,<sup>229</sup> emeklilik ile sendika üyeliği sona erdiğinden, sendika emekli adına da dava açamaz.<sup>230</sup>

<sup>224</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 225; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 300 vd.; F. Şahlanan, s. 265-266.

<sup>225</sup> 9. HD, 31.12.1987, 12075/11999, TÜHİS, Şubat 1988, s. 20; HGK, 19.04.1989, E. 989/9-153, K. 989/283, İKİD Tekstil İşv. D., Ekim 1989, s. 21; 9. HD, 27.03.1990, 595/4071, YKD, Aralık 1990, 1787-1788; 9. HD, 19.10.1995, 34306/38147 ve 25.12.1997, 19638/22425, Günay, *Sendikalar*, s. 153-155.

<sup>226</sup> 9. HD, 30.10.1987, 9401/9694, Berksun-Eşmelioğlu, *Sendikalar*, s. 633.

<sup>227</sup> 9. HD, 28.12.1998, 12912/12922, N. Çelik, s. 391, dn. 4a.

<sup>228</sup> 9. HD, 21.10.1993, 5055/14952, Çimento İşv. D., Ocak 1999, s. 29.

<sup>229</sup> 9. HD, 16.09.1997, 15015/15492 ve 17.03.1998, 2313/4850, Günay, *Sendikalar*, s. 703.

<sup>230</sup> 9. HD, 22.12.1997, 2092/22156, İKİD Tekstil İşv. D., Şubat 1998, s. 18-19.

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikalarının üyeleri adına katıldıkları toplu görüşmelere konfederasyonlar da katılmakta, toplu görüşmeleri "taraf" olarak sonuçlandırabilmektedir. Toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metninin uygulanmasını izlemek üzere idari kurullara üyeleri arasından temsilciler gönderen sendika ve konfederasyonlar, hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini ve mirascılarını her düzeydeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek ve ettirmek, dava açmak ve açılan davada taraf olmak yetkisini haizdir (KGSK m. 19/a, b, f).

## SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN GENEL HÜKÜMLERE GÖRE YAPABİLECEKLERİ SOSYAL FAALİYETLERİ NELERDİR?

Sendikalar Kanunu'nda "sosyal" faaliyetlerde bulunmak sadece "sendikalara" değil, "konfederasyonlara" da tanınmıştır (m. 33). Gerçekten, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonların tüzel kişi olarak "genel hükümlere" göre yapabilecekleri faaliyetler yanında, Sendikalar Kanunu'nda "özel" olarak sayılan faaliyetlerde de bulunabilmektedirler.

İşçi ve işveren sendikalarının birer tüzel kişi olarak "genel hükümlere" göre yapabilecekleri sosyal faaliyetler "hak" ve "fül" ehliyetinden kaynaklanan faaliyetler olarak iki kısımda incelenebilir.<sup>231</sup>

### a. Hak Ehliyetine Dayanarak Yapabilecekleri Faaliyetler

Hak ehliyetinden kaynaklanan faaliyetler "özel" ve "kamu" hukuku alanlarında olmak üzere iki kısımda açıklanabilir. Sendika ve konfederasyonların birer tüzel kişi olarak "malvarlığı" ve "şahıs varlığı" hakları bunlar arasındadır. Sendikalar Kanu-

<sup>231</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 228; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 286; R. Işık, s. 21; Ö. Etrenci, s. 148.

nu'nda da ayrıca hükme bağlanan bu haklar sayesinde (m. 41), sendikalar hak ve borçlara ehil olarak "satış" sözleşmesinden "vekalet" sözleşmesine kadar amaçları doğrultusunda her türlü (taşınır ve taşınmaz) malvarlığına sahip olmakta ve kendilerini özel hukuk alanındaki her türlü davada temsil ettirebilmektedirler.<sup>232</sup>

Kamu hukuku alanında ise "niteliklerine uygun düştüğü oranda" sendika ve konfederasyonlar da gerçek kişiler gibi Anayasada yazılı bulunan her türlü hak ve özgürlüklerden yararlanabilmektedirler: Başta eşitlik ilkesi (m. 10) olmak üzere, konut dokunulmazlığı (m. 21), haberleşme özgürlüğü (m. 22), düşünce ve inanç özgürlüğü (m. 25), düşünceyi açıklama ve yayma (m. 26), bilim ve sanat (m. 27), basın (m. 28, 30, 31) özgürlükleri ile ayrıca süreli ve süresiz yayından (m. 29), düzeltme ve cevap hakkından (m. 32), toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkından (m. 34), ve ispat hakkı (m. 39) gibi haklardan sendika ve konfederasyonlar da yararlanabileceklerdir. Ancak bütün bu hak ve özgürlüklerin "sınırlandırılması" (m. 13) ile "kötüye kullanılması" (m. 14) ve "durdurulması" (m. 15) hakkındaki hükümler gerçek kişiler gibi sendika ve konfederasyonları da bağlayacak; yürütülen faaliyetler Anayasa'da belirtilen bu hükümler çerçevesinde gerçekleştirilebilecektir.<sup>233</sup>

## b. Fiil Ehliyetine Dayanarak Yapabilecekleri Faaliyetler

Fiil ehliyetine dayanarak sendikaların organları ve temsilcileri aracılığı ile gerçekleştirebilecekleri faaliyetleri ise "huku-

<sup>232</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 29.

<sup>233</sup> Geniş bilgi için bkz., F. Demir, *Anayasa Hukukuna Giriş*, s. 277 vd.; *Sendikalar*, s. 228.

ki işlemi (muamele) ehliyeti" ile "hukuka aykırı (haksız) fiillerden" kaynaklanan sorumluluk ehliyetini kapsamaktadır. Gerçekten sendika ve konfederasyonlar birer tüzel kişi olarak genel hükümlere göre organlarının yapmış olduğu hukuki işlemler ile borç altına girerler ve organlarının yapmış olduğu haksız fiillerden sorumlu tutulurlar. Ancak organların yapmış olduğu "hukuki işlemler" ile "haksız fiillerden" sorumlu tutulabilmesi için, yapılan işlemlerin "tüzükte gösterilen amaca" uygun olması gerekir (MK m. 48/II). Aksi halde, organın faaliyet alanı (amacı) dışında kalan haksız fiilden dolayı tüzel kişi sorumlu olmaz; fiili işleyen kimse şahsen sorumlu olur.

Bununla birlikte, organın faaliyet alanı (amacı) içinde kalan haksız fiillerden dolayı tüzel kişi tüm malvarlığı ile sorumlu tutulur. Kusurlu fiilden dolayı ayrıca organ da sorumlu tutulur (MK m. 48/III). Buradaki sorumluluk "müteselsil sorumluluk" olduğundan, zarar gören kişi davasını organa veya tüzel kişiliğe karşı açabileceği gibi, her ikisine karşı da açabilir. Ancak sadece tüzel kişiliğe karşı dava açılmışsa, tüzel kişinin daha sonra kusurlu organa başvurarak zararı isteme (rücu) hakkı da vardır (MK m. 51). Tüzel kişilere ilişkin bu genel hükümler sendika ve konfederasyonlar hakkında da geçerlidir. Buna karşılık, uygulamada Yargıtay bir kanundışı grev nedeniyle meydana gelen zarardan sadece "sendikal kuruluşu" (tüzel kişiliği) sorumlu tutmuş; kanundışı grev kararını alan "yönetim kurulu üyelerini" (organı) sorumluluk dışında bırakmıştır. Genel hükümlere aykırı bulunan bu karar doktrinde eleştirilmiştir.<sup>234</sup> Ancak, kanundışı grev "bir işçi sendikasıncı" değil, doğrudan işçiler tarafından yapılmışsa, "işverenin uğradığı zararlar" da doğrudan "greve katılan işçiler tarafından karşılanır" (TİSGLK m. 45).

<sup>234</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., E. Özsunay, s. 67; N. Çelik, s. 575; *Sendikalar*, s. 287-288; 10. HD, 11.05.1976, 2146/3437, İHU, 1976, Sen. K. 2, No:3, N. Çelik İncelemesi.

**SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN  
SENDİKALAR KANUNU'NA GÖRE  
YAPABİLECEKLERİ SOSYAL FAALİYETLER  
NELERDİR?**

**50**

Sendikalar Kanunu'nun 33. maddesinde, sendika ve konfederasyonların yukarıda genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen "*sosyal faaliyetlerde*" de bulunabilecekleri ayrıca hüküm altına alınmıştır.

**a. Üyelerine ve Mirasçılarına Adli Yardımda  
Bulunmak**

Sendikaların ve konfederasyonların "*Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetler*" çerçevesinde yukarıda açıklanan ve sadece "*sendikaların*" üyelerini ve mirasçılarını temsilen "*dava açmak*" veya "*açılmış davalarda hasım olmak*" faaliyetlerinden başka; bu defa Kanun, hem "*sendikaların*" hem de "*konfederasyonların*" gerek "*çalıştırmayı doğurán hukuki ilişkilerde*", gerekse "*sosyal sigorta, emeklilik ve benzer hakların kullanılmasında*" üyelerine ve mirasçılarına "*adli yardımda*" bulunabileceklerini hükme bağlamıştır (Sen. K. m. 33/1; KGSK m. 19/f). Her iki hüküm arasında şu fark vardır: Çalışma hayatına ilişkin faaliyetler arasında sayılan (yetki, yorum, grev veya lokavtla ilgili) davalarda sendika taraf (davacı veya davalı) olduğu halde, sosyal

faaliyetler arasında sayılan (hizmet akdi veya emeklilikle ilgili) davalarda sendika veya konfederasyon taraf değildir.<sup>235</sup>

Genellikle masrafları sendikaca karşılanan, avukat tutmaktan uzmanlara mütalaa yazdırmaya ve her türlü inceleme yaptırmaya kadar uzanan bu yardımlar çok geniş bir uygulama alanına sahiptir. Ancak, uygulamada sendikalar üyelerine yeni bir avukat tutmak yerine kendi avukatlarını bu işlerde görevlendirmekte; bu nedenle görülen davalarda, esasen üyenin veya mirasçının taraf olması gerekirken, genelde sendikanın taraf olduğu görülmektedir. Böylece "adli yardımda bulunmak" faaliyeti "dava açmak ve açılan davada hasım olmak" faaliyetine dönüşmektedir.<sup>236</sup>

### b. Kurullara Temsilci Göndermek

Kanuna göre, sendika ve konfederasyonlar "kanun ve uluslar arası anlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek" faaliyetlerinde de bulunabilirler (Sen. K. m. 32/2). Burada kullanılan "temsilci" deyiminin "üyeleri" de kapsayacak şekilde anlaşılması gerekir.<sup>237</sup> Zira, sendika ve konfederasyonlar Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre toplanan "genel kurullara", İş-Kur (İş ve İşçi Bulma) Kanunu'na göre oluşturulan "danışma kurullarına", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kuruluşu Hakkında Kanun'a göre kurulan "çalışma meclisine" ve Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Uluslararası Çalışma Örgütü'ne "temsilci" gönderirken; İş Kanunu'na göre toplanan Asgari Ücret Komisyonu'na ve Toplu İş Sözleşmesi

<sup>235</sup> E. İnce, s. 110; Çelik, *Sendikalar*, s. 294; Ö. Etrenci, s. 167; F. Şahlanar, s. 283; Narmanlıoğlu, II, s. 236-237.

<sup>236</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 232.

<sup>237</sup> Çelik, *Sendikalar*, s. 302; F. Demir, *Sendikalar*, s. 132; Narmanlıoğlu, II, s. 238.

Grev ve Lokavt Kanunu'na göre kurulan Yüksek Hakem Kurulu'na "üye" seçmektedirler.<sup>238</sup> Böylece, özellikle "yönetime katılma" ve giderek "endüstriyel demokrasinin" ülkemizde de benimsenmesine ve yerleşmesine yol açan bu tür faaliyetlerin, işletme ve ülke düzeyinde kurulacak iş barışına yapacağı katkılar inkar edilemez.

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları da devlet personel mevzuatında öngörülen çeşitli kurullara temsilci gönderebilmektedirler (KGSK m. 19/a,b).

### c. Üyeleri İçin Kurs ve Konferanslar Düzenlemek

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının "sosyal faaliyetleri" arasında sayılan "kurs ve konferanslar tertip etmek", onların "kültürel faaliyetlerini" de kapsayacak şekilde genişletilmiş bulunmaktadır. Bunlar arasında;

- Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak;
- Teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak (m. 33/6);
- Milli tasarruf ve yatırımların gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertip etmek;
- Sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak,

<sup>238</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 232-233; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 301 vd.; R. Işık, *Sendikaların Faaliyetleri*, s. 128; E. İnce, s. 110; Ö. Etrenci, s. 168; Ü. Narmanlıoğlu, *II*, s. 238; A. Dicle, *Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma*, Ankara, 1980, s. 252.



# 50

• İşçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak (m. 33/3).

• Gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki eğitim ile bilgi ve tecrübelerinin artırılması için kullanmak (m. 44/2);

zorundadırlar.

Hemen belirtelim ki eğitilmiş işçilerin işyerlerindeki verimlilik oranı ile eğitilmemiş işçilerin verimlilik oranının birinciler lehine çok farklı olduğu bir gerçektir. Ancak işçilerin mesleki eğitiminin de sadece sendikalardan beklenmesi yanlış olur. Zira sendikaların bu faaliyeti yeterli ve geniş kapsamlı yerine getirmeleri, kadro, yer, araç ve gereç sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Bu zorluğu aşabilen sendikaların "eğitim ve dinlenme tesislerinde" gerçekleştirilebilecek kurs, konferans ve seminerlerde ise işçilere "izin" alınması sorun yaratabilmektedir. Bu nedenle, bir yandan "maddi olanak ve kaynak" sorunları, öte yandan işçilerin eğitimine ayrılacak "zaman" sorunu, sendikaların bu faaliyetlerinin yeterince yapılmasına engel teşkil etmektedir. Kanımızca, bu hükümlere işlerlik kazandırmak amacıyla, Türk endüstri ilişkileri sisteminin üç aktörü devlet, işveren ve işçilerin (sendikalarının) bir plan ve program dahilinde işbirliği yaparak "meslek içi eğitim" kursları ve seminerleri düzenlemeleri ve bunları periyodik olarak tekrarlamaları ve geliştirmeleri en çıkar yoldur.<sup>239</sup>

<sup>239</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 234; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 310; E. İnce, s. 110; Ö. Etrenci, s. 169-170; Geniş bilgi ve mukayeseli bir inceleme için bkz., F. Demir, *Çalışma Hakkı İlkesi, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi*, İzmir, 1982, s. 97 vd.; Ali Arslan, *Çıracılık Eğitimi*, İzmir, 1996, s. 20 vd.

Nitekim, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (m. 32/2) ile bu yolda bir adım atılmış; Sendikalar Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların eğitim gideri için ayırmak zorunda oldukları (Sen. K. m. 44/2) gelirlerinin yüzde onu oranındaki miktarın yüzde yirmi beşinin, Mesleki ve Teknik Eğitim Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu'na aktarılması öngörülmüştür. Bu alanda, halen bazı işveren sendikalarının da (MESS gibi) kurdukları vakıflar aracılığı ile bu eğitim faaliyetlerini yoğun ve düzenli bir şekilde sürdürdüğü göz önünde tutulacak olursa, Devlet desteğinde ve üçlü işbirliği halinde bu faaliyetlerin planlanıp programlanması daha çok önem kazanmaktadır.

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları da üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri kurmak gibi faaliyetlerde bulunabilmektedirler. Ayrıca, kamu görevlileri sendikaları da gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanmak zorundadırlar (KGSK m. 19/g; 26/2).

# 51

## SENDİKA VE KONFEDERASYONLAR YARDIM VE EĞİTİM AMACIYLA SANDIKLAR KURULMASINI NASIL TEŞVİK EDEBİLİRLER?

Kanun'a göre, "herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydı ile bu sandıklara kredi vermek", sendika ve konfederasyonların "sosyal faaliyetleri" arasındadır (Sen. K. m. 33/4).

Kanun hükmünden de anlaşılacağı gibi, sendika ve konfederasyonlar bu tür sandıkları kendisi kuramayacak; sadece üyelerini teşvik ederek bu tür sandıklar kurulmasına "yardımcı" olabileceklerdir. Ayrıca, "herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla" bu tür bir yardım faaliyeti öngörüldüğünden; üyelerin kurduğu bu sandıklara sadece "nakit mevcutlarının yüzde beşi" kadar bir "kredi", yani geriye ödenmek şartıyla "borç" verebileceklerdir.<sup>240</sup>

Eski 274 sayılı Sendikalar Kanunu zamanında "grev" halinde de üyelere yardım amacıyla kurulması öngörülen ve uygulamada "grev ve lokavt fonu" adı altında kurulan "sandık-

<sup>240</sup> Ü. Narmanlıoğlu, II, s. 241.

lar", yeni 2821 sayılı Kanun' da yer almadığından grev ve lokavt halinde yapılacak yardımlar bu sandıklar aracılığıyla yapılamayacak demektir.<sup>241</sup> Buna karşılık, "elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamayan" sendika ve konfederasyonlar; tüzüklerinde belirtmeleri şartıyla, sadece "grev ve lokavt süresince" üyelerine "yardım" yapabilmektedirler (Sen. K. m. 39/2). Bu konuda herhangi bir sınırlama getirmemiş bulunan 2821 sayılı yeni Sendikalar Kanunu, "aynı" ve "nakdi" nitelikte olabilecek bu yardımların, sendika ve konfederasyonların "tüm gelirlerini" (m. 40) kapsamına olanak sağlamaktadır. Üstelik, sendikalara yapılamayacak ve kabul edilemeyecek (yasak) bağışlar arasında (m. 40/2, 3, 4, 5) kendi "üyelerinin" ve diğer "işçi sendika ve konfederasyonlarının" yapacakları bağışlar sayılmadığından, sendikalara grev ve lokavta başvurmadan önce veya sonra gerek üyeler gerek başka sendikalar tarafından yapılan bağışlar da "grev ve lokavt süresince" üyelere "nakdi" veya "aynı" yardım olarak dağıtılabilecektir.<sup>242</sup>

Bundan başka, sendika ve konfederasyonlar "yangın,su baskını,deprem gibi tabii afetlerin vukuunda" da "nakit mevcudunun %10'unu aşmamak kaydıyla" afete uğrayan bölgelerde "konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda" bulunabileceklerdir. "Yönetim kurulu kararıyla" yapılan bu yardımlarda "üyelik şartı aranmaz". Sendikalar bu yardımları "doğrudan" yapabilecekleri gibi, "yetkili makam aracılığıyla" da yapabilirler. Ancak bu yetkili makamın "kamu kurum ve kuruluşu" olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir (5401 s. K.'la değişik<sup>243</sup> Sen. K. m. 33/8).

<sup>241</sup> Bu konuda bir yorum için bkz., F. Demir, *Sendikalar*, s. 236.

<sup>242</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 238; Ü. Narmanhoğlu, II, s. 241-242.

<sup>243</sup> RG, 19.07.2005-25880.

51

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları yardımlaşma sandıklarını bizzat kurabilecekleri gibi, onları "yönetmek" hakkına da sahiptirler. Özellikle "yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda" gerektiğinde "üyelik şartı aranmaksızın" nakit mevcudunun "yüzde onunu" aşmamak kaydıyla "afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapmak ve bu amaçla kanun kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak" da faaliyetleri arasındadır (KGSK m. 19/g, h).

SENDİKA VE KONFEDERASYONLAR  
KOOPERATİFLER KURULMASINA  
NASIL YARDIM EDEBİLİRLER?

52

Kanun'a göre, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları üyeleri için "kooperatifler" kurulmasına "yardımcı" olabilecekler; fakat "bizzat kooperatif kuramayacaklardır". Ayrıca, üyelerin kurdukları bu kooperatiflere, "herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla" sadece "nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak" şartıyla "kredi", yani geriye tahsil edilmek üzere "borç" verebileceklerdir (Sen. K. m. 33/5).<sup>244</sup>

Kanun'da kurulacak kooperatiflerle ilgili bir sınırlama getirilmediğine göre, tüketim, kefalet, üretim veya yapı kooperatifleri türünden herhangi biri veya birden fazlası kurulabilecek demektir. Böylece, sendikalar bir yandan işçilere toplu sözleşmelerle ücret artışları ve sosyal yardımlar sağlarken, öte yandan işçilerin kooperatif kurmalarına yardımcı olarak tasarruflarının değerlendirilmesine öncülük edeceklerdir. Nitekim Batı ülkelerinde sendikalar, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını geliştirmek için sadece toplu sözleşme faaliyetinde bulunmakla yetinmemekte; özellikle tüketim ve konut koope-

<sup>244</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 239; Ü. Narmanlıoğlu, *II*, s. 242-243.

ratifleri kurarak işçilere iktisadi ve sosyal çıkarlar sağlamaya çalışmaktadırlar.<sup>245</sup>

Ülkemizde de işçi sendikalarının kooperatifçilik alanındaki çabaları genellikle tüketim ve konut kooperatifleri ile sınırlı kalmaktadır. Batı ülkelerinde görülen yaygın ve etkili girişim ve gelişmeler ülkemizde henüz önemsiz derecededir. Birçok kurum ve kuruluşun işçi kooperatiflerine konut kredisi vermesine rağmen, bir yandan işçilerin kendi kendilerine kooperatifler kurmalarında karşılaştıkları teknik ve mevzuata ilişkin güçlükler; öte yandan, bu konudaki bilgisizlikler ile bu durumdan yararlanarak işçi kooperatifçiliğini meslek edinen istismarcıların işçilerin sırtından para kazanmaları, işçiler arasında yaygınlaşan kooperatiflere güvensizlik duygularının başlıca nedenlerini oluşturmuştur. Sendika ve konfederasyonların öncülüğünde, her türlü kamu ve özel kurum ve kuruluşlarının kaynaklarının kullanılarak ülkemizin konut sorununa katkıda bulunmaları, hem istismarcıların engellenerek işçiler arasındaki güvensizlik duygularının ortadan kalkmasına, hem de sendikalara duyulan güvenin artmasına paralel olarak üye sayılarının da artmasına yol açacaktır.<sup>246</sup>

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları da *"herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek yetkisine sahiptir"* (KGSK m. 19/g).

<sup>245</sup> Krş. N. Çelik, *Sendikalar*, s. 313; Ö. Etrenci, s. 170-171; F. Şahlanan, s. 286 vd.

<sup>246</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 240.

SENDİKA VE KONFEDERASYONLAR  
SINAI VE İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERE  
NASIL YATIRIM YAPABİLİRLER?

53

Kanun'da "nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sinai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak" da işçi ve işveren sendika ve konfederasyonların "sosyal faaliyetleri" arasında sayılmıştır (Sen. K. m. 33/7). Elleri biriken fonları verimli ve rasyonel kullanmaları bakımından, gerek ortaklıklar kurmak gerekse mevcut ortaklıklara yatırım yapmak suretiyle değerlendirilecek bu fonlar, kuşkusuz hem ülkemizde ihtiyacı duyulan alanlarda açılacak yeni işyerleri sayesinde istihdam artışına hem de sendikaların mali yapılarının güçlenmesine katkıda bulunacaktır.<sup>247</sup>

Bununla birlikte, sendikaların malvarlıklarının tümünü yitirmeleri riskine karşı, kanunda bu yatırımların belirli bir oranla (%40) sınırlandırılması yerinde olmuştur. Zira bir yatırımın her zaman kar etmesi veya yatırıma giden paranın ihtiyaç halinde derhal nakde çevrilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Getirilen sınırlama ile sendikaların, örneğin grev halinde paraya çok gereksinimi olduğu zamanlarda sıkışmaması sağlanmış ve bütün fonların bitirilmesi tehlikesi ortadan kaldırılmış olmaktadır.<sup>248</sup>

<sup>247</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 241; Krş. E. İnce, s. 112; F. Şahlanan, s. 288; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 320.

<sup>248</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 241; N. Çelik, *Sendikalar*, s. 320 vd.



#### a. Üye Olanların Faaliyetlerden Yararlanması

Kanun'a göre, "sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerden yararlandırmada üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar" (Sen. K. m. 33/son). Bu nedenle, her şeyden önce üyeleri arasında "dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle" ayırım yapamazlar (AY m. 10). Anayasa'da yer alan bu "kanuni eşitlik" ilkesi, her türlü "kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları" arasındadır (AY m. 11).<sup>249</sup>

Bununla birlikte, "eşitliğe uyma" esasını üyelere birinin diğerinden daha fazla bir hakka sahip olmaması gibi çok dar anlamda ve aritmetik bir şekilde anlamak yanlış olur. Eşit işlem yapılması, ancak eşyanın tabiatından doğan ve hakkaniyete uygun olarak eşitliğin sağlanmasını açık olarak zorunlu kılan aynı durumdaki olaylar için söz konusu olur. Öyleyse, her üyeye aynı koşullar altında ve aynı durumda bulunmaları halinde eşit davranılacak demektir. Kanun'un hükmünden de eşit durumdaki üyelere eşit hizmetin sağlanması anla-

<sup>249</sup> F. Demir, *Anayasa Hukukuna Giriş*, s. 49, 263; *Sendikalar*, s. 242; Ö. Etrenci, s. 116.

şılmalıdır (Sen. K. m. 33/son). Bu nedenle, sendikaların önemli faaliyetlerinden ve üyelerine verdiği hizmetlerden olan toplu iş sözleşmelerinde, genelde uygulamada görüldüğü gibi, bütün üyelere eşit miktarda (seyyanen) zam öngörülebileceği gibi, üyelerin değişik gruplara ayrılması ve her gruba değişik zam oranlarının yapılması da kararlaştırılabilir. Bunun gibi, seyyanen yapılan zam dışında, üyelerin kıdemine ve eğitim durumlarına uygun olarak yapılacak zamlar da “eşitlik esasının ihlali” anlamına gelmeyecektir.<sup>250</sup>

### b. Üye Olmayanların Faaliyetlerden Yararlanması

Kanun’a göre, “işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, (...) sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatine bağlıdır”. Bunun istisnası, “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleridir” (m. 36). Bir başka deyişle sendikaların faaliyeti sonucu imzalanan bir toplu iş sözleşmesinden “sendika üyesi olmayanların” yararlanmaları böyle bir “yazılı muvafakati” gerektirmeyecektir. Çünkü, 2822 sayılı TİSGLK hükümlerine göre, sendika üyesi olmayanlar “dayanışma aidatı” ödeyerek toplu iş sözleşmesinden “otomatik” olarak yararlanabilmektedirler. Üyelik aidatının üçte ikisi kadar olan dayanışma aidatını ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sendikanın muvafakatini gerektirmeksizin “talep tarihinden itibaren” kendiliğinden başlamaktadır (TİSGLK m. 9). Üye olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçiler ise, ancak toplu iş sözleşmesinin tarafı “sendikanın muvafakati” ile sözleşmeden yararlanabilmektedir (Sen. K. m. 36).

<sup>250</sup> C. Tuncay, *Eşit Davranma İlkesi*, s. 120 vd.; F. Demir, *Sendikalar*, s. 243; Ö. Etrenci, s. 116; E. İnce, s. 80.

Anayasa'da (4709 s. K.'la değişik AY m. 13,14,51/8) hükme bağlanan temel yasaklar Sendikalar Kanunu'nda da hükme bağlanmıştır (Sen. K. m. 37). Bunlardan ilki "*temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması ve kötüye kullanılmasıdır*". Diğeri ise sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişlerinin "*Cumhuriyet'in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı*" olmasıdır.

#### a. Temel Hak ve Özgürlüklerin Kötüye Kullanılması

Devletin bütün organ, kurum, kuruluş ve kişileri gibi (AYm. 11), birer tüzel kişi olan sendika ve konfederasyonları da bağlayan Anayasa'nın 14/1.maddesi, "*kötüye kullanma sebeplerini*" hükme bağlamıştır. Buna göre temel hak ve özgürlükleri kullanma, bu arada sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma hak ve özgürlüğünü kullanma, öncelikle "*Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, insan haklarına dayanan laik ve demokratik Cumhuriyeti ortadan kaldırmak amacıyla*" yönelemez. Buna, temel hak ve özgürlüklerin (sendikal faaliyette bulunma özgürlüğünün) bu "*hak ve özgürlükleri yok etmek*" amacıyla kullanılması da dahildir. Zira yukarıda sayılan

"kötüye kullanma sebepleri" arasında, "tenel hak ve özgürlükleri yok etme özgürlüğü" de kötüye kullanma sebebi sayılmıştır (AY m. 14/1).

### b. Cumhuriyet'in Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Faaliyetler

Sendika ve konfederasyonların tüzükleri gibi faaliyetleri de "Anayasa'da belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz" (Sen. K. m. 37; KGSK m. 20/1; AY m. 51/6). Anayasa'mızın 2. maddesinde ise "Cumhuriyet'in nitelikleri" şu şekilde hükme bağlanmıştır: "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir" (AY m. 2). Temelde Anayasa'nın başlangıç ilkeleri arasında da sayılan bu niteliklere aykırı faaliyette bulunmak, sadece sendika ve konfederasyonlara değil, aynı zamanda devletin bütün "organ, kurum, kuruluş ve kişilerine" (AY m. 11) de yasaklanmış bulunmaktadır.

Sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağını öngören Anayasa (m. 51/6) ve Kanun (Sen. K. m. 6/6, 37/1; KGSK m. 20/1) hükümlerinin uygulamada ne gibi hususları kapsayacağı açıklıkla belirtilmiş değildir. Ancak, "genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılmasını" öngören hüküm (Sen. K. m. 14/2; KGSK m. 11) demokratik esasların en iyi örneklerinden biridir. Bunun gibi, "iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu veya denetçi raporunun ve gelecek döneme ait bütçe

teklifinin genel kurula katılacaklara on beş gün önceden gönderilmesini zorunlu" kılan hüküm (Sen. K. m. 12/3) de demokratik esaslardan biridir. Ayrıca "genel kurul toplantı ve karar nisabının salt çoğunluğa" bağlanması ile delegelerin veya üyelerin "genel kurula katılmalarının ve oy kullanmalarının engellenemeyeceğine" ilişkin hükümler (Sen K. m. 13) de böyledir. Nihayet genel kurullara katılacak üyelerin veya delegelerin seçim esasları (Sen. K. m. 10; KGSK m. 9,10) ile seçimlerde oy verme düzeni, oyların sayımı ve dökümü, sonuçların tutanağa geçirilmesi, ilan ve itirazların karara bağlanmasına ilişkin bütün hükümler (Sen. K. m. 14; KGSK m. 13), Sendikalar Kanunu'nda yer alan demokratik esaslar arasındadır.<sup>251</sup> Kanun'da düzenlenmeyen konularda Anayasada yer alan diğer demokratik esasların, bu arada seçme ve seçilme haklarına, görüş ve dileklerin serbestçe ortaya konulabilmesine, çoğunluk kararına uymaya ve eşitliğe ilişkin diğer genel nitelikteki esasların uygulanacağına kuşku yoktur.<sup>252</sup> Ayrıca Anayasa'mızda yer alan esaslara uygun olarak hazırlanmış bulunan "Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun" ile "Seçim Kanunu" ve "Siyasi Partiler Kanunu'nun" demokratik esaslarından da hukuki boşlukların doldurulmasında uygulamada yararlanılabilecektir.<sup>253</sup>

### c. Siyasi Nitelikli Yasaklar

Ülkemizde uzun yıllar tartışma konusu yapılan "siyasi yasakların" sınırının nerede başlayıp nerede biteceği, Sendikalar Kanunu'nda açıklığa kavuşturulmuş bulunmaktadır. Buna

<sup>251</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 74; M. Kutal, *Sendikaların Kuruluşu*, s. 100-102; F. Şahlanan, s. 50-51; Çelik, s. 202; Narmanlıoğlu, II, s. 225.

<sup>252</sup> 9. HD, 22.01.1998, E. 998/136, K. 998/405, N. Çelik, s. 303, dn. 37.

<sup>253</sup> N. Çelik, *Sendikalar*, s. 49 vd.; F. Demir, *Sendikalar*, s. 75.

göre, “sendika ve konfederasyonlar amaçları dışında faaliyette bulunamazlar. Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamazlar” (Sen. K. m. 37/2; KGSK m. 20/3).

Öyleyse sendika ve konfederasyonlar mesleki faaliyetlerini korkusuzca ve hiçbir baskı altında kalmadan yerine getirebilecekler; hükümetlerin veya siyasi partilerin izledikleri politikaların, sendika ve konfederasyonların amacı olan “işçilerin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesine” ne derece uygun olduğunu serbestçe değerlendirebilecekler, ücretler, istihdam, milli gelir dağılımı, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile benzeri çalışma koşullarının düzeltilmesi konularında her türlü görüş bildirebilecek ve toplantılar yapabilecekler, hatta gerektiğinde kendi görüş ve amaçları doğrultusunda herhangi bir hükümeti veya siyasi partiyi “seçimlerde” desteklemek veya desteklememek kararını serbestçe verebilecekler, kuruluşlarında “siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanmadıkları” sürece, demokratik bir “sivil toplum” örgütü, bir “baskı grubu” olarak siyasete ağırlıklarını istedikleri gibi koyabileceklerdir.

Ekleyelim ki, sendika ve konfederasyonlar “kamu mekanlarından” maddi yardım kabul edemez, siyasi partilerden yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar (KGSK m. 20/2; Sen. K. m. 40/2)

### a. İşçi-İşveren İlişkilerindeki Yasaklar

Kanun'a göre, "işçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları (...) işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar". Ayrıca, "gerek doğrudan doğruya gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar". Nihayet, "bir işçi sendika ve konfederasyonunu bir işverenin veya (...) bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır" (Sen. K. m. 38/1,2).

Böylece, sendikal kuruluşların "saf olması" ilkesi benimsenerek, işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı olarak "bağımsızlıkları" sağlanmış olmaktadır.<sup>254</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Sözleşmesinde (m. 2) de dile getirilen bu ilke, "işyeri sendikalarının" sendikacılık hareketinin bağımsızlığında oynadığı "olumsuz roller" de dikkate alınarak, Sendikalar

<sup>254</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 256; Ö. Etrenci, s. 176; N. Çelik, s. 299.

Kanunu'nda "işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz" (m. 3/3) hükmüyle tamamlanmıştır.

Gerçekten, genellikle bir "işverenin işyeri ile sınırlı" olarak kurulan ve faaliyette bulunan işyeri sendikalarının, işveren tarafından kolayca kontrol altına alınabilmeleri her zaman mümkün olabilmektedir.<sup>255</sup> Ülkemizde de özellikle toplu sözleşme dönemlerinde işverenle işbirliği yaparak işçi haklarını kendilerine sağlanan menfaatler karşılığı feda eden "sarı sendikalar" çok söz edilmiştir. İşte bu nedenle, Kanun'da işçi ve işveren kuruluşlarının karşılıklı bağımsızlığını sağlayan birbirine karışma yasağının (Sen. K. m. 38/1,2), işyeri sendikaları kurma yasağı (Sen. K. m. 3/3) ile tamamlanması yerinde ve uygun olmuştur.<sup>256</sup>

### b. Ticaretle Uğraşma ve Kar Dağıtma Yasağı

Kanun'a göre, "sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşmazlar" (Sen. K.m. 39/2; KGSK m. 20/1,4). Ayrıca "elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar" (Sen. K. m. 39/3; KGSK m. 26/4). Üstelik, "üyeleri ile çalıştırdıkları işçiler dahil hiç kimseye borç veremezler" (Sen. K. m. 44/4; KGSK m. 26/4).

Görüldüğü gibi, sendikalar "ticari faaliyette" bulunamadıklarından başka; "aidat" ve "bağışlar" dahil her türlü "eğlence" ve "konser" gibi sosyal faaliyetler sonucu veya tesislerden elde ettikleri gelirleri de "üyeleri ve mensupları" arasında dağıtamazlar. Üstelik bu gelirlerini "bağışlamak" bir yana, "üyeleri ile çalıştırdıkları işçileri" (kendi mensupları) da dahil, hiç kimseye borç (da) veremezler.

<sup>255</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 259; F. Şahlanan, s. 297; N. Çelik, s. 300.

<sup>256</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 259; N. Çelik, s. 300.



2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda buna iki istisna getirilmiştir: Bunlardan ilki, genel kurulların yönetim kurullarını "nakit gelirlerinin yüzde beşini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcamalara" yetkili kılmasıdır (Sen. K. m. 44/4). İkincisi ise, sendika ve konfederasyonların "grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar"dır (Sen. K. m. 39/2). Ancak her iki hususta da yapılacak harcama ve yardımlar, belirli üyeleri hedefleyen "bağış" veya "borç" niteliğinde olmamalı, bütün üyelere yönelik "sosyal" nitelikli harcama ve yardımlar olmalıdır.

### c. Dernekler Kanunu'ndaki Yasaklar

Sendikalar Kanunu'nda hükümi bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu hükümlerinin uygulanacağı (Sen. K. m. 63/1; KGSK m. 43) göz önünde tutulacak olursa; Dernekler Kanunu'ndan kaynaklanan bazı yasaklar ile bazı faaliyetler için öngörülen izin alma prosedürünün "ceza hükümleriyle birlikte" işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlar için de uygulanacağını belirtmek yerinde olur (Der. K. m. 35).

Gerçekten, Dernekler Kanunu'nun "beyanname verme yükümlülüğü ve denetimi" (m. 19) ile "kolluk kuvvetlerinin yetkisi" (m. 20) ve "genel kurul toplantılarında organlara seçilenlerin mülki anırlığe bildirilmesi" (m. 23) ile ilgili hükümleri yanında, bazı yasak faaliyetleri de sendikalara uygulanmak zorundadır:

Her şeyden önce dernekler gibi sendikaların da "mevcut veya mahkeme kararıyla kapatılmış veya feshedilmiş bir siyasi partinin, bir sendikanın veya üst kuruluşun, bir derneğin veya üst kuruluşun adını, amblemini, runuzunu, rozetini ve benzeri işaretleri ya da başka bir ülkeye ve daha önce kurulmuş Türk devletlerine ait bayrak, amblem ve flamaları kullanmaları yasaktır" (m. 29).

Bundan başka, "Anayasa ve kanunlarda açıkça yasaklanan amaçları veya konusu suç teşkil eden fülleri gerçekleştirmek amacıyla kurulamazlar". Bunun gibi, "tüzüklerinde gösterilen amaç ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdürüleceği belirtilen çalışma konuları dışında da faaliyette bulunmak" yasaktır. Ayrıca, "askerliğe, milli savunma ve genel kolluk hizmetlerine hazırlayıcı öğretim ve eğitim faaliyetlerinde bulunamaz, bu amaçları gerçekleştirmek üzere kamp veya eğitim yerleri açamaz, üyeleri için özel kıyafet veya üniforma kullanamazlar" (m. 30).

Adlarında "Türk, Milli, Atatürk, Mustafa Kemal kelineleri ile bunların baş ve sonlarına getirilen eklerle oluşturulan kelimeleri ancak İçişleri Bakanlığı'nın izni ile kullanabilen" (m. 28) dernek ve sendikalar, "tüzüklerinde gösterilen amaçları gerçekleştirmek üzere eğitim ve öğretim faaliyetleri için yurt, pansiyon, üyeleri için lokal açmaları ve lokallerinde alkollü içki kullanılması ile bu tesislerin işletilmesi mülki idare amirlerinden izin almalarına bağlıdır" (m. 26). Ayrıca, dernekler ve sendikalar "defterlerinde, kayıtlarında ve Türkiye Cumhuriyeti'nin resmi kurumlarıyla yazışmalarında Türkçe kullanmak" (m. 31) zorundadırlar.<sup>257</sup>

Belirtilen hükümlere aykırı davranan dernek yöneticileri hakkında, "idari para cezaları" yanında "derneğin (sendikanın) feshine" kadar uzanan cezalar öngörülmüştür (Der. K. m. 32).

<sup>257</sup> N. Çelik, *LEGAL*, Nisan-Haziran 2005/6, s. 524; Ü. Narmanlıoğlu, *II*, s. 229-230.

## SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN YASAK FAALİYETLERİNİN HUKUKİ VE CEZAI YAPTIRIMI NEDİR?

Sendikalar Kanunu'nda yasak faaliyetlerle ilgili iki tür yaptırım öngörülmektedir. Bunlardan ilki, "sendikaların kapatılmasına" ilişkindir. İkincisi ise, sendika tüzüğüne göre sorumlu kişilerin "cezaya" çarptırılmasını öngörmektedir.

### a. Sendikaların Kapatılması

Sendika ve konfederasyonların Anayasa (m. 13, 14) ve Sendikalar Kanunu'nda (m. 37) belirtilen "temel yasaklara" aykırı faaliyette bulunmaları halinde kapatılmaları öngörülmektedir (Sen. K. m. 58). Gerçekten, yukarıda açıklanan temel yasaklara aykırı hareket eden sendika ve konfederasyonlar, "Cumhuriyet Savcısı'nın isteği üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır" (Sen. K. m. 58/1; KGSK m. 37/1).

Bununla birlikte, "temel yasaklar" ile ilgili açılan davalar sebebiyle görevli mahkemeler, yargılamanın her safhasında tarafların veya savcının talebi üzerine veya resen, sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin geçici olarak durdurulmasını ve yöneticilerin görevlerine son verilmesini kararlaştırabilir (Sen. K. m. 58/2). Kapatma halinde ise, sendika ve kon-

federasyonların para ve malları İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca (İş-Kur'ca) belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır ve mallar bu kuruma maledilir. Bu para ve mallar işçileri mesleğe yöneltmek ve işçilerin rehabilitasyon hizmetleri dışında kullanılamaz (Sen. K. m. 46/3).

#### b. Cezai Hükümler

Siyasi yasaklara aykırı faaliyette bulunarak amaçları dışında faaliyette bulunan ve *"siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanan"* sendika ve konfederasyonun sorumlu yetkilileri hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur (Sen. K. m. 59/6; KGSK m. 38/a).

Diğer yasak faaliyetlerden işçi ve işveren kuruluşlarının *"karşılıklı bağımsızlığını sağlayan hükümlere"* (Sen. K. m. 38/1,2) aykırı davranışta bulunanlara veya bu konuda karar veren işçi ve işveren kuruluşlarının yetkili organlarının başkan ve üyelerine bir aydan altı aya kadar hapis cezası verilir (Sen. K. m. 59/5).

Nihayet, ticaretle uğraşan ve elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtan sendika ve konfederasyonların *"tüzüğüne göre sorumlu kişileri hakkında"*, sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarından az olmamak üzere ağır para cezası verilir (Sen. K. m. 59/4).

## SENDİKALAR CUMHURBAŞKANLIĞI VE BAŞBAKANLIK TARAFINDAN NASIL DENETLENİR?

Anayasa'da yer alan, Cumhurbaşkanlığı'na bağlı Devlet Denetleme Kurulu, *"idarenin hukuka uygunluğunun düzenli ve verimli bir şekilde yürütülmesini ve geliştirilmesini sağlamak amacıyla"* tüm kamu kurum ve kuruluşları ile *"kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını"* (Odalar, Barolar ve Birlikleri) ve *"her düzeydeki işçi ve işveren meslek kuruluşlarını"* (sendika ve konfederasyon ve derneklerini) denetleme yetkisine sahiptir (AY m. 108). Cumhurbaşkanı'nın isteği üzerine yapılan bu denetleme, sendika ve konfederasyonların faaliyetlerini kapsamına almaktadır.

Bunun gibi, Başbakanlığa bağlı danışma ve denetim birimlerinden biri olan Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı da, *"Başbakan'ın emri ve onayı"* ile *"Başbakan adına (...) her türlü inceleme, araştırma ve teftiş yapmak ve yaptırmak"* yetki ve görevine sahiptir.

Gerek Cumhurbaşkanı'nun gerek Başbakan'ın emri ve onayı ile yapılan bu denetlemelerin *"olağanüstü usullerde"* gerçekleştirilen denetlemeler olduğu gözden uzak tutulmamalıdır.<sup>258</sup>

<sup>258</sup> F. Şahlanan, s. 324; F. Demir, *Sendikalar*, s. 273.

SENDİKALAR  
ÇALIŞMA BAKANLIĞI TARAFINDAN  
NASIL DENETLENİR?

59

Sendikaların 26.06.1997 gün ve 4277 sayılı Yasa'yla<sup>259</sup> yapılan değişikliklerden sonra büyük ölçüde "denetim dışı" kaldığı söylenebilirse de, yasaya uygun olarak yeni hazırlanan "İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesine İlişkin Tüzük" hükümlerinin uygulanmaya devam edeceği tartışma dışıdır<sup>260</sup> (Sen K. m. 47; KGSK m. 27/1).

Bu çerçevede Çalışma Bakanlığı'nca gerçekleştirilecek idari denetimler, sendikaların kuruluşunda olduğu gibi, yönetim ve işleyişlerinde de başta Anayasa olmak üzere, mevzuat ve genel kurul kararlarına uygunluk (hukuka uygunluk) bakımından yapılacaktır. Yönetim ve işleyişin Anayasa'da yer alan "Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslara" uygunluğu yanında, kanun ve tüzük hükümlerine uygunluğunu da içeren bu denetimler, hiçbir şekilde "sendikal faaliyet özgürlüğünün sınırlandırılması" anlamında kullanılamayacaktır.<sup>261</sup> Gerçi, diğer

<sup>259</sup> RG, 28.06.1997, 23033.

<sup>260</sup> Eski Tüzük metni için bkz., RG, 06.05.1984-18393; Yeni Tüzük için bkz., RG, 01.04.1999, 23653.

<sup>261</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 274; Ö. Mis - E. Özsoy, s. VII.

temel hak ve özgürlükler gibi, sendika hak ve özgürlüğü de Anayasa'da gösterilen sebeplerle sınırlandırılabilir. Ancak, bu sınırlamanın dahi "Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun olması", ayrıca "demokratik toplum düzeninin ve laik cumhuriyetin gerekleri" ile "ölçülülük ilkesine" aykırı olmaması gerekmektedir (4709 s. K.'la değişik AY m. 13).

Bundan başka, sendika ve konfederasyonların tutmak zorunda oldukları bir takım "defter, dosya ve kayıtları" vardır. Bunlardan bir kısmı da "genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararlarının numara ve tarih sırası ile yazılmasına mahsus karar defterleridir" (Sen. K. m. 49). İşte bu kurulların aldığı kararların "mevzuata" ve "genel kurul" kararlarına uygun olup olmadığı, kararların imzalanarak deftere işlenip işlenmediği, bu defterler üzerinde Çalışma Bakanlığı elemanlarınca denetlenebilecektir (Tüz. m. 5).

Bunun gibi, "üye kayıt fişleri ile defterlerinin ve çıkış bildirimlerinin yönetmeliğe uygun" olup olmadığı, "gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla ilgili defterlere" kaydolup kaydolmadığı, "gelen evrakın aslı ve giden evrakın suretinin gelen ve giden evrak dosyalarında" saklanıp saklanmadığı gibi buna benzer sendikaların yönetim ve işleyişine ait hususlar (Tüz. m. 3, 4, 5, 6) Çalışma Bakanlığı elemanları tarafından gerçekleştirilecek denetimler arasındadır.

Nihayet, yukarıda sayılan bütün defterlerin her olağan genel kurul dönemini izleyen on beş gün içinde notere tasdik ettirilmesi zorunluluğu vardır (Sen. K. m. 50). Bu zorunluluğa uymayan sorumlu kişiler hakkında sanayi kesiminde 16 yaşından büyükler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarından aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur (Sen. K. m. 59/4). Ayrıca sendika ve konfederasyonlar, her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve

denetleme raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde ÇSGB'na, sendikalar ayrıca bağlı buldukları konfederasyona göndermek zorundadırlar (Sen.K. m. 51/1). Aksi halde, bu hükme aykırı davranan sendika veya konfederasyonun sorumlu görevlilerine asgari ücretin aylık brüt tutarının yarısından az olmamak üzere ağır para cezası verilir (Sen. K. m. 59/3).

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları da, işçi sendika ve konfederasyonları gibi, her hesaba da bütçe dönemine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını ait oldukları dönemi izleyen üç ay içinde ÇSGB'na, sendikalar ayrıca bağlı buldukları konfederasyona gönderirler (KGSK m. 27; Sen. K. m. 51). Ancak, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları için bu hükme aykırı davranmanın herhangi bir hukuki veya cezai yaptırımı yoktur.



## SENDİKALAR MALİYE BAKANLIĞI TARAFINDAN NASIL DENETLENİR?

Sendikalar Kanunu'nda 26.06.1997 gün ve 4277 sayılı Yasa'yla yapılan değişiklikten sonra kaldırılan Maliye Bakanlığı denetimlerinin de yukarıda adı geçen tüzük hükümleri yürürlükte kaldığı sürece devam edeceği her zaman ileri sürülebilecektir. Kaldı ki kendi elemanlarının kendisi için bile yetersiz olduğunu öne süren Maliye Bakanlığı, uygulamada bu yetkisini sık sık Çalışma Bakanlığı'na devretmekte; bu bakanlık elemanları denetimleri Maliye Bakanlığı adına gerçekleştirmektedir.

Maliye Bakanlığı'nca gerçekleştirilecek denetimlerde, öncelikle sendika ve konfederasyonların gelir ve giderlerinin "kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına" ve harcamaların "bütçe esasları ile genel kurul ve yönetim kurulu" kararlarına uygun olup olmadığı incelenecektir (Tüz. m. 6/1). Bunun gibi, yevmiye ve envanter defteri ile defteri kebirin ve aidat defterlerinin Tüzük hükümlerine uygun olarak tutulup tutulmadığı da incelenebilecektir (Tüz. m. 6/2).

Ayrıca yevmiye defteri maddelerinde yapılan yanlışlıklar ancak muhasebe kurallarına uygun olarak düzeltilebilir. Defterlere geçirilen kayıtlar kazınamaz, çizilemez ve okunmaz hale

getirilemez (Tüz. m. 14). Üstelik kararların defterlere en geç bir hafta içinde yazılması; mali işlemlerin, muhasebenin düzen ve açıklığını bozmayacak bir açıklık içinde kaydedilmesi, kasa hesabını ilgilendiren işlemlerin günü gününe kaydedilmesi esastır (Tüz. m. 15/1,2,4). Her genel kurulu izleyen onbeş gün içinde notere onaylatılması zorunlu (Sen. K. m. 49) bu defterlerin müteharrik her yaprağı, sıra numarası ve tarih konularak onaylanacaktır (Tüz. m. 13).

Bundan başka, diğer mali işlemlerin, özellikle gelir makbuzları ile gider evrakının Tüzük hükümlerine uygun olarak tutulması zorunluluğu vardır (Tüz. m. 6/4, 5). Buna göre, kuruluşların gelirlerini makbuz karşılığı tahsil etmesi esas olduğu gibi; doğrudan doğruya kuruluş kasasına ve banka hesaplarına yapılan ödemeler için, kasa fişi ve banka dekontu da yeterlidir (Tüz. m. 16). Kuruluş adına tahsilat yapacak kişilerin ise yönetim kurullarınca belirlenmesi gerekir. Bunlara noterce onaylanmış yetki belgesi verilir. Bu kişilerce toplanan paraların en geç bir hafta içinde kuruluş veznesine ya da banka hesabına yatırılması zorunludur (Tüz. m. 17). Giderler de yönetim kurulu ya da diğer yetkili organlarca alınacak kararlara göre ve fatura, makbuz, satış belgesi gibi bir evraka dayanılarak yapılır. Böyle bir evrakla yapılması mümkün olmayan küçük harcamalar, bu amaçla düzenlenecek bordrolarla yapılabilir. Vergi, sigorta primi, su, elektrik gibi yapılması zorunlu giderler için karar alınması gerekmez (Tüz. m. 18).

Nihayet, bütün bu işlemlerin ilgilerine göre Tüzükte belirlenen "*yeni muhasebe hesap planına göre*" ana ve alt hesaplarda muhasebeleştirilmesi esası benimsenecek; bu işlemlerin tüzükte öngörülenin dışında bir hesapta izlenmesi Maliye Bakanlığı'nın iznine bağlı olacaktır (Tüz. m. 19,21).<sup>262</sup>

<sup>262</sup> Geniş bilgi için bkz., F. Demir, *Sendikalar*, s. 272 vd.

## SENDİKALAR İÇİŞLERİ BAKANLIĞI TARAFINDAN NASIL DENETLENİR?

5253 sayılı Dernekler Kanunu'na göre, "özel kanunlarında hüküm bulunmamak kaydıyla", işçi ve işveren sendikaları ile üst kuruluşları hakkında "genel denetim" ve "güvenlik denetimi" ile ilgili olarak "kolluk kuvvetlerini" kullanma yetkisi İçişleri Bakanlığına verilmiştir (Der. K. m. 35).

Buna göre, "dernekler, yıl sonu itibariyle faaliyetlerini, gelir ve gider işlenilerinin sonuçlarını düzenleyecekleri beyanname ile her yıl Nisan ayı sonuna kadar mülki idare amirliğine vermekle yükümlüdürler. Gerekli görülen hallerde, derneklerin tüzüklerinde gösterilen amaçlar doğrultusunda faaliyet gösterip göstermedikleri, defterlerini ve kayıtlarını mevzuata uygun olarak tutup tutmadıkları İçişleri Bakanı veya mülki idare amiri tarafından denetlenebilir. Bu denetimlerde kolluk kuvveti mensupları görevlendirilemez. İçişleri bakanlığı ve mülki idare amirlerinin yapacağı denetimler mesai saatleri içerisinde yapılır. Bu denetimler en az yirmi dört saat önce derneklere bildirilir".

Denetleme sırasında görevli memurlar tarafından istenecek "her türlü bilgi, belge ve kayıtların, dernek yetkilileri tarafından gösterilmesi veya verilmesi, yönetim yerleri, nüesseseler ve

eklentilerine girme isteğinin yerine getirilmesi zorunludur. Denetim sırasında suç teşkil eden füllerin tespit edilmesi halinde, mülki idare amiri durumu derhal Cumhuriyet Başsavcılığına bildirir" (Der. K. m. 19).

Bunun gibi, Dernekler Kanunu'nun "güvenlik denetimi" yapan "kolluk kuvvetlerinin yetkisi" ile ilgili hükmüne göre, "kanun düzeninin korunması veya suç işlenmesinin önlenmesi nedenlerinden birine bağlı olarak usulüne göre verilmiş hakim kararı olmadıkça, yine bu nedenlere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan durumlarda mülki idare amirinin yazılı emri bulunmadıkça, kolluk kuvvetleri dernek ve eklentilerine giremez, arama yapamaz ve buradaki eşyaya el koyamaz. Mülki idare amirinin kararı yirmi dört saat içinde görevli hakimnin onayına sunulur. Hakim, kararını el koymadan itibaren kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalkar. Hakim kararı, mülki idare amiri tarafından dernek yöneticilerine yazıyla duyurulur" (Der. K. m. 20).

Bu şekilde girilen yerlerde;

- Yanında veli veya vasisi olmadan 18 yaşından küçüklerin veya ortaokul ve ortaöğretim (lise) öğrencilerinin kabul edildiği,
- Fuhuş yapıldığı, kumar oynandığı, veya genel ahlaka aykırı harekette bulunduğu,
- Uyuşturucu maddelerden herhangi birinin kullanıldığı,
- Yasaların bulundurulmasını yasakladığı her türlü rejim ve ideolojileri temsil eden resim, afiş, pankart ve yazıların veya mahkemelerce yasaklanmış yayınların bulundurulduğu,
- Yasalara göre suç sayılan faaliyetlerde bulunduğu,

61

- Suçlulara yataklık edildiği,
- İzin almaksızın alkollü içki kullanıldığı,

Tespit edildiği takdirde o yer ve eklentileri hakkında 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu uygulanır (Mülki amirin emriyle kapatma).

SENDİKALARIN  
DEVLET KURULUŞLARI TARAFINDAN  
DENETİMİNİN YÖNTEM VE SONUÇLARI NELERDİR?

62

Sendika ve konfederasyonları denetlemekle görevli elemanlar, bağlı oldukları kamu kurumunun veya kuruluşunun (bakanlığın veya başbakanlığın) kimlikleri ve görev emirlerini, denetimlere başlamadan önce sendika veya konfederasyonun sorumlu yöneticilerine göstermekle yükümlüdürler. Denetime mahallinde ve kural olarak çalışma saatleri dışında da devam edilebilir. Denetleme görevi, bakanlığın yazılı emri olmadıkça yarıda bırakılamaz ve başka denetim elemanlarına devredilemez (Tüz. m. 8). Denetleme sırasında istenen her türlü defter, belge ve yayınların yöneticiler tarafından gönderilmesi ve verilmesi zorunlu olduğu gibi; elde edilen bilgilerin de elemanın bağlı olduğu bakanlık ve mahkemeler dışında herhangi bir kişiye veya mercie açıklanması yasaktır (Tüz. m. 7/1,2).

Sendika ve konfederasyonlarda yapılan her denetim bir rapora bağlanır. Denetim sonucu belirlenen "suç niteliğinde olmayan" eksiklikler ve "hukuka aykırılıkların" iki aydan çok olmamak üzere raporda verilecek süre içinde düzeltilmesi istenir. Kuruluşlar, bu düzeltmeleri yapmak veya bunlarla ilgili görüşlerini bildirmek zorundadırlar. Denetim elemanı, ilgili kuruluşça verilen cevapları ve cevapla ilgili düşüncelerini de

62

ekleyerek raporunu bağlı olduğu bakanlığın ilgili kurul veya birimine gönderir (Tüz. m. 9, 10). Denetim elemanlarınca saptanan eksiklik ve hukuka aykırılıklarda; Sendikalar Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve diğer kanunlarda suç sayılan hususlar varsa, denetim elemanınca gönderilen rapor gereği yapılmak üzere doğrudan ilgili bakanlığa iletilir (Tüz. m. 11). İlgili bakanlık, işlemlerdeki eksikliğin ve kanuna aykırılığın niteliğine göre sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması istemiyle mahalli iş mahkemesinde dava açar (Sen. K. m. 6, 54, 55; KGSK m. 37). Ayrıca kanuna aykırılık, Türk Ceza Kanunu ve diğer kanunlarca suç sayılan fiillerden ise, açılan davalar sebebiyle görevli mahkemeler yargılamanın her safhasında talep üzerine veya resen sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin görevlerine son verilmesine karar verebilir (Sen. K. m. 58).

SENDİKALARIN  
KONFEDERASYONLAR TARAFINDAN  
DENETLENMESİNİN YÖNTEM VE SONUÇLARI  
NELERDİR?

63

Devlet denetiminin yanında, pek etkili olmasa da sendikalar üyesi oldukları konfederasyonlar tarafından da denetlenebilmektedirler. Kanun'a göre, "*sendika ve konfederasyonlar*" her hesap veya bütçe devresine ait "*bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını*" ait olduğu dönemi izleyen "*üç ay içinde*" Maliye ve Çalışma bakanlıklarına gönderirken; ayrıca "*sendikalar*" bunların birer örneğini de bağlı buldukları "*konfederasyonlara*" göndermek zorundadırlar (Sen. K. m. 51/1; KGSK m. 27/3,43).

Aksi halde bu hükme "*aykırı hareket eden sendika ve konfederasyonun sorumlu görevlilerine*" sanayi kesiminde çalışan büyük işçiler için belirlenen "*asgari ücretin aylık brüt tutarının yarısından az olmamak üzere ağır para cezasına hükmümedilir*" (Sen. K. m. 59/3).

Görüldüğü gibi, bu hükümlerden yola çıkarak konfederasyonların da sendikaları denetleme yetkisinin olduğunu söyleyebiliriz. Bu yetki, ister "*mahallinde*" ister "*evrak üzerinde*" olsun her zaman kullanılabilir bir yetkidir. Üstelik, Kanun ve Tüzük hükümleri gereği "*bilanço ve hesaplar ile çalışma rapor-*



larının" oldukça ayrıntılı ve geniş bilgiler içermesi zorunluluğu (Sen. K. m. 51/2; KGSK m. 43), bu denetimlerin gereği gibi ve kolayca yapılmasını sağlayacak niteliktedir.<sup>263</sup>

Gerçi, konfederasyonlar tarafından yapılacak denetimlerin sonucunda ne gibi yaptırımlar uygulanacağı yasada belirtilmiş değildir. Bu nedenle, denetim sonucu konfederasyon en fazla üye sendikaya disiplin cezası vererek onu üyelikten ihraç edebilir. Ancak bu yaptırımın dahi uygulanabilmesi, konfederasyon tüzüğünde belirtilmiş olmasına bağlıdır. Bu durumda sendikanın etkili bir yaptırımla karşılaşmayacağı söylenebilir. Bununla birlikte gerek Kanun hükümlerinin gerek Tüzük hükümlerinin sendikalar üzerinde yaratacağı bir "manevi baskı" dahi konfederasyonlara "sendikal disiplin" sağlamada yardımcı olabilir.<sup>264</sup>

Nitekim, sendikaların konfederasyonlar tarafından denetlenmesinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla açılan davada Anayasa Mahkemesi, her ne kadar "sendikalarda ve sendika birliklerinde demokratik kurallara uygun denetimin aşağıdan yukarıya; başka bir deyimle, üyelerin sendikayı, sendikanın da konfederasyonu denetlemesi biçiminde olmasının doğru" olduğunu belirtmekteyse de, aynı kararında devamla "burada tanınan yukarıdan denetim yetkisinin demokrasiye uygun olan ve aşağıdan yukarıya doğru yapılan denetime gölge düşüren bir yanı" olmadığını, "karşılıklı denetimin gerek hesaplardaki gerekse yönetimdeki aksaklıkların giderilmesine daha elverişli" olduğunu, "bu nedenle kuralda Anayasaya aykırılık bulunmadığını" hükme bağlamıştır.<sup>265</sup>

<sup>263</sup> Geniş bilgi için bkz., F. Demir, *Sendikalar*, s. 287 vd.

<sup>264</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 289; Aksi görüş, H. H. Sümer, *Değişiklikler*, s. 12.

<sup>265</sup> AY Mah., 09.02.1972, E. 970/48, K. 972/3- RG., 19.10.1972-14341; A. Tuğ, s. 244, dn. 23.

**a. Sendikanın Feshi (Dağıtılması)**

Sendika "genel kurul kararıyla" sona erdirilebilir. Ancak bu konuda Sendikalar Kanunu'nda bir hüküm bulunmadığından, Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Buna göre feshe karar verebilmek için, tüzüğe göre genel kurula katılmak hakkına sahip olan üyelerin "en az üçte ikisinin" toplantıya katılması gerekir. Bu durumda "fesih kararının" yarısından bir fazla oyla alınması gerekir.

Eğer bu toplantıda çoğunluk elde edilemezse, ikinci toplantıda ancak üye veya delege sayısının en az üçte birinin bulunması halinde fesih görüşülebilir.

Bu ikinci toplantıda fesih kararı da toplantıya katılanların üçte iki çoğunluğu ile alınması gerekir (Der. K. m. 49/1). Ancak bu üçte iki oy çokluğunun da üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olmaması gerekir (Sen. K. m. 13/4; KGSK m. 40).

Yönetim Kurulu, fesih kararını beş gün içinde en büyük mülki amire yazıyla bildirmek zorundadır (Der. K. m. 49/2).

**b. Sendikanın İnfisahı (Dağılması)**

Sendika ve konfederasyonlar herhangi bir genel kurul veya mahkeme kararına gerek kalmaksızın aşağıdaki üç halde kendiliğinden infisah eder:

**a. Sendikaların Borçlarını Ödeyemez Duruma (Acze) Düşmesi**

Sendika ve konfederasyonların borçları alacaklarından çok olduğu zaman borçlarını ödeyemez duruma (acze) düşeceğinden, kendiliğinden infisah eder (MK m. 70; Der. K. m. 51). Üstelik, sendikanın ödeme olanaklarının bulunmaması ve bunların kısa zamanda sağlanmasının imkansız bulunması da aynı sonucu doğurur. Bununla birlikte, bir sendikanın ödemelerinde aksama veya geçici sıkıntılar doğması ile ödeyememe (acz) durumunu birbirine karıştırmamak gerekir. Geçici sıkıntılar sendikanın infisahını gerektirmez.<sup>266</sup>

**b. Yönetim Kurulunun Tüzüğe Uygun Olarak Oluşturulamaması**

Sendikanın bütün üyelerini yitirmesi halinde sendika da infisah eder. Bu doğaldır. Üstelik sendikanın yönetim kurulunun Kanun ve Tüzüğe uygun bir biçimde oluşturulamaması halinde de sonuç değişmez. Ancak bu halde yönetim kurulunu oluşturma imkansızlığının "geçici" değil "sürekli" olması gerekir. Örneğin, genel kurul toplantılarında yönetim kuruluna seçilecek kişiler üzerinde birleşme olmaz ve birkaç toplantı bu şekilde devam ederse, kayyım tayinine ilişkin yasa hükümleri uygulanır.<sup>267</sup>

<sup>266</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 304; F. Şahlanan, s. 341; Ö. Etrenci, s. 196.

<sup>267</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 305; K. Tunçomağ, II, s. 190.

### c. Üst Üste İki Olağan Genel Kurul Toplantısını Yapamaması

Sendika, üye veya delege tamsayısının üçte birinin bulunamaması nedeniyle üst üste iki olağan genel kurul toplantısını yapamaması halinde de kendiliğinden dağılır (Sen. K. m. 13; Der. K. m. 51; KGSK m. 40).

Bu üç haldeki dağılmada da, sendika veya konfederasyonun bulunduğu yerin en büyük mülki amiri, durumu tespit eden bir karar alır. Ancak bu karar sadece durum saptamasıyla ilgilidir. Yoksa dağılma (infisah) bu kararla gerçekleşmiş sayılmaz. Mülki amir böyle bir karar almamış olsa veya geç almış olsa bile, dağılına (infisah) "nedeninin gerçekleşmesiyle" sendika veya konfederasyon da kendiliğinden (hukuken, ipso jure) sona ermiş sayılır.<sup>268</sup>

---

<sup>268</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 306; K. Tunçomağ, *II*, s. 191; Ö. Etrenci, s. 196.

## SONA EREN SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN MALVARLIĞININ TASFİYESİ VE TAHSİSİ NASIL YAPILIR?

Tasfiye, sendikanın alacak ve borçlarının karşılaştırılması suretiyle yapılır. Tasfiye konusunda sendika tüzüğünde hüküm bulunmaması halinde, genel hükümlerin uygulanması gerekecektir. Tahsis ise, tasfiye sonucunda arta kalan malvarlığının nereye verileceğinin belirlenmesi demektir.<sup>269</sup> Sendikalar Kanunu'na göre, "*feshedilen veya infisah eden sendikaların malvarlığı, tüzükle veya feshetme karar veren genel kurul kararı ile bu kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa*" bırakılabilecektir (Sen. K. m. 46/2). Bu konuda tüzükte bir hüküm bulunmadığı veya bir genel kurul kararının olmadığı hallerde, "*feshedilen veya infisah eden sendikaların malvarlığı (...) üyesi bulunduğu konfederasyona*" yasa gereği kendiliğinden devredilecektir (Sen. K. m. 46/1).

Bununla birlikte, "*devrin konfederasyonca kabul edilmediği, feshedilen veya infisah eden sendikanın bir konfederasyon üyesi olmadığı veya sendikanın bir malikeme kararı ile kapatıldığı*" hallerde; tasfiye neticesi kalacak paralar, İş ve İşçi Bulma Kurumu'na (İş-Kur) belirlenecek bir milli bankaya yatırılır ve mallar bu

<sup>269</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 307; K. Tunçomağ, *II*, s. 195.

kuruma devredilir. Aynı işlem, feshedilen veya infisah eden kuruluşun konfederasyon olması halinde de yapılır. Ancak bu paralar ve mallar, "işçileri mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyon hizmetleri" için kullanılmak zorundadır (Sen. K. m. 46/2,3).

Nihayet, feshedilen, infisah eden veya kapatılan sendika ve konfederasyonların para ve malları, "bu maddede belirtilen kuruluşlar dışında gerçek veya tüzel bir kişiye, kuruluşa ve kuruma devredilemez". Ayrıca bu para ve mallar, "feshedilen, infisah eden ve kapatılan sendika ve konfederasyon üyeleri arasında da paylaşırılamaz" (Sen. K. m. 46/5). Bu konuda sendika ve konfederasyonların tüzüklerine konacak aykırı hükümler ile genel kurullarda alınacak aksi yöndeki kararlar geçersiz olacaktır.<sup>270</sup> Bununla birlikte, para, mal ve bunların gelirlerinin kullanımı, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞ-KUR) temsilcileri yanında, en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonu temsilcilerinin de katıldığı bir kurul tarafından karara bağlanacaktır (Sen. K. m. 46/4).

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarının tasfiyesi sonucunda kalacak para ve mallar, ilgili sendika ve konfederasyon tüzüğünde aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde Hazineye devredilir (KGSK m. 40/2).

<sup>270</sup> F. Demir, *Sendikalar*, s. 309; K. Tunçomağ, *II*, s. 196; Ü. Narmanlıoğlu, *II*, s. 292.

**İKİNCİ KISIM**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**HUKUKU**

İngiliz işçi hareketinin ünlü tarihçileri Sidney ve Beatrice Webb tarafından ilk defa 1891 yılında kullanılan “*toplularlık*” (collective bargaining-négociation collective) deyimini, işçilerin temsilcisi olarak sendikalar ile işverenler arasında ücret ve diğer çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla yapılan toplu iş sözleşmelerini ve buna ilişkin görüşmeleri, yorumları ve uygulamaları anlatır. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine çağrıda bulunulmasından toplu iş uyuşmazlıklarına ve çözüm yollarına kadar bütün bu ilişkiler süreci, toplu pazarlık (toplular görüşme) kavramı içinde yer alır.<sup>271</sup> Türk hukukunda işçiler ile işverenlere karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla tanınan “*toplular iş sözleşmesi*” yapma hakkı (AY m. 53/1), işçiler tarafından sendikaları aracılığıyla kullanılmaktadır. Bu nedenle tek tek (münferiden) işçilerin böyle bir sözleşme yapma hakkı olmadığı gibi, fiili işçi topluluklarının da böyle bir hakkı yoktur.

Toplu iş sözleşmeleri çalışma düzeninin ve iş barışının kurulmasını sağlayan yöntemlerden en mükemmeli sayılan bir

---

<sup>271</sup> M. Şakar, s. 209.



iş hukuku kaynağıdır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri hem yasama organının iş ilişkilerine "keyfi" müdahalesini hem de çalışma koşullarının işveren tarafından "tek yanılı" kararlaştırılmasını (dikte edilmesini) önleyen yararlı bir yöntemdir. Toplu iş sözleşmeleri, kanuni düzenden ayrı ve fakat onunla aynı değerde bir "mesleki (işkolü-işyeri) düzeni" kurmakta; iç hukuki düzenden farklı ve fakat onu tamamlayan "mesleki sosyal düzenin" başlıca hukuk kaynağını oluşturmaktadır.<sup>272</sup> Üstelik, öyle bir hukuk kaynağı ki, ekonomik ve sosyal değişimlere ve krizlere kolayca ve hızla intibak ettirilebilme özelliklerinden dolayı, kanuni ve idari düzenlemelerden çok daha esnek nitelikte bir kaynaktır. Gerçekten, toplu iş sözleşmelerinin değişen ekonomik ve sosyal koşullara taraflarca intibak ettirilerek hem işyerinin hem de çalışanların durumlarında yeni düzenlemelere gidilebilmesi, onun üstün nitelikli bir hukuk kaynağı olduğunu göstermektedir.<sup>273</sup> Bu sayede taraflar, değişen sosyo-ekonomik koşullara uygun sözleşmeler yaparak işletmelerin ve işçilerin en az zararla krizden çıkmasını sağlayabilmektedir. Ülkemizde son yıllarda sık sık yaşanan krizler nedeniyle sözleşmelerin yürürlük süresi içinde taraflarca yapılan "toplumsal mülâzımlar" ile "protokoller" bunların iyi birer örneğini oluşturmaktadır.

Öte yandan, toplu iş sözleşmeleri işveren karşısında tek başına (münferiden) zayıf kalan işçilere birleşerek (güçlenerek) pazarlık yapma imkanını verdiği için, işçi-işveren ilişkilerinde karşılıklı "eşitlik" (denklik) ilişkisi de kurulabilmektedir. Gerçekten, ekonomik bakımdan güçlü işverenin dilediği gibi

<sup>272</sup> J. Pelissier-A. Supiot-A. Jeammaud, *Droit du Travail*, Dalloz, Paris 2003, s. 863 vd.; G. Guery, *Pratique du Droit du Travail*, Montchrestien, Paris 2003, s. 39 vd.; G. Lyon-Caen-J. Pelissier, *Droit du Travail*, Paris, 1992, s. 714 - 716; Ghestin, J., *Droit du Travail*, Paris 1972, s. 98; Ü. Narmanlıoğlu, II, s. 296-297, dn. 14.

<sup>273</sup> Ü. Narmanlıoğlu, II, s. 297.

ücret ve çalışma koşullarını belirlemesi ve bunu yaptığı hizmet sözleşmeleri ile istediği biçimde işçilere yüklemesi, toplu iş sözleşmesi sistemi ile ortadan kaldırılmıştır. Artık, ferdi düzeydeki işçi-işveren ilişkileri sadece işverenin tek taraflı iradesiyle değil, eşit durumdaki taraflar; yani işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya münferit işverenler arasında birlikte kararlaştırılmaktadır.<sup>274</sup>

---

<sup>274</sup> Ü. Narmancıoğlu, *II*, s. 296-297.

Toplu iş sözleşmelerinin sağladığı yarar, görünüşte sadece işçiler lehine bir izlenim yaratsa da çift taraflıdır: Bir yandan çalışanlar arasında "eşit işe eşit ücret" uygulayarak eşitlik ve sosyal adalet ilkelerine katkıda bulunan toplu iş sözleşmeleri; öte yandan özellikle "grup sözleşmeleri" ile işkolları düzeyinde sağladığı yeknesak (standart) çalışma koşulları sayesinde, sosyal ve ekonomik yükümlülükleri eşit duruma gelen işverenler arasında haksız rekabetin önüne geçmektedir.<sup>275</sup> Özellikle ülkemizde "kayıt dışı işçiliğin" yarattığı haksız rekabetin yaygınlaşması ve derinleşmesi, toplu iş sözleşmesi düzeninin önemini bir kat daha artırmıştır. Bu nedenle, haksız rekabete maruz kalan toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte olduğu işyerlerinde, sendikalı işçilerin sigorta primlerinin ve vergi oranlarının yarı yarıya indirilmesi önerilmiştir.<sup>276</sup>

Haksız rekabeti önlemede başlıca araç olan toplu iş sözleşmeleri, işletmelerin reorganizasyon ve teknolojiyi yenilemelerinde de itici bir rol oynamaktadır. Gerçekten, yeknesak

<sup>275</sup> Pelissier-Supiot-Jeamnaud, s. 864 ; G. Guery, 40; Ghestin, J., s. 88.

<sup>276</sup> V. Seviğ, *Almanak 1997, Mess*, İstanbul, 1998, s. 348.

(standart) işgücü maliyetlerine sahip işletmeler, rekabet güçlerini artırmak için işletme içinde çalışanlardan azami istifadeyi (yararı) sağlayacak yeni organizasyonlara gitmekte veya teknolojiyi yenilemeye zorlanmaktadır. Bunun sonucu, geri teknoloji kullanarak ve "kayıt dışı" işçilerin emeğini "istismar" ederek "kalitesiz" üretim yapan işyerleri zaman içinde kapanmakta; bunların yerini, ileri teknoloji ile "kayıtlı" işçi çalıştırarak "kaliteli" üretim yapan ve üretinleri gittikçe artan işyerleri almaktadır.

Toplu iş sözleşmesi düzeninin sağladığı önemli bir yarar da çalışma hayatında yarattığı "istikrar ve disiplin (düzen)" dir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre içinde taraflar arasında bir uyumsuzluk ihtimali son derece zayıflamış ve hatta engellenmiştir.<sup>277</sup> Bunun sonucu, işçi-işveren ilişkilerinde sözleşmenin yürürlük süresi içinde "kalıcı ve istikrarlı" bir çalışma ortamı kurduğu,<sup>278</sup> çalışına hayatında "dirlik ve durulmayı" sağladığı gerekçesiyle<sup>279</sup> toplu iş sözleşmelerinin "iş barışını" ve giderek "sosyal barışı" sağlayan birer "toplumsal anlaşmaya" dönüştüğü gözlenmektedir. Bu nedenle, "verimlilik artışına" önemli katkıları olan toplu iş sözleşmelerinin, giderek "toplumsal huzuru" sağlayan "siyasi nitelikteki" katkısının da göz ardı edilmemesi gerekir.

Nihayet, toplu iş sözleşmelerinin çalışma koşullarında yarattığı yeknesaklık ve istikrarın çift taraflı bir yararı da maliyet hesaplarının yapılmasında sağladığı kolaylıkta görülür.

<sup>277</sup> Pelissier-Supiot-Jeamnaud, s. 865 vd.; G. Guery, s. 42 vd.; Ghestin, J., s. 88.

<sup>278</sup> Rouasta, A.-Duran, P., *Précis de Législation Industrielle*, Paris, 1947; Ü. Narmanlioğlu, II, s. 297.

<sup>279</sup> 275 sayılı Kanun'un Gerekçesi, MMTD, S. Sayı: 132,1; N. Çelik, s. 407.

# 67

Gerçekten, işçi kararlaştırılan ücret ve çalışma koşullarının toplu sözleşmenin süresi içindeki devamlılığını (istikrarını) göz önünde tutarak mali durumunu ona göre ayarlar. İşveren de toplu sözleşme süresi içinde işgücü maliyetlerinin belirli (sabit) ve istikrarlı olması nedeniyle hesaplarını kolaylıkla yapar; rekabet piyasası içinde ileriye dönük fiyat politikasını ve yatırım hesaplarını ona göre belirler.<sup>280</sup>

---

<sup>280</sup> N. Çelik, s. 406.

Toplu sözleşme düzeninin özerkliği, sözleşme taraflarının dıştan bir müdahale olmaksızın ücret ve çalışma koşullarını Anayasa ve yasaların emredici kurallarına aykırı olmayacak bir şekilde serbestçe düzenlemeleri anlamına gelmektedir. Batı ülkelerinin anayasalarında tanınan bu özerklik, bizim Anayasa'mızda da yer almaktadır (AY m. 53).<sup>281</sup> Nitekim, Anayasa Mahkemesi de bir kararında, yasa koyucunun toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılacak ücret artışlarını önceden sınırlandıran bir yasal düzenlemeyi Anayasa'nın toplu iş sözleşmesi hakkını ve özerkliğini tanıyan hükmüne (eski Anayasa'nın aynı yoldaki 47.maddesine) uygun bulmamış; "toplular iş sözleşmelerine tavan getiren bu (yasa) hükmününün Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline oybirliği ile karar vermiştir".<sup>282</sup>

<sup>281</sup> Anayasada açıkça "özerklik" sözcüğüne yer verilmemiş olmakla birlikte, 53. Madde hükmününün bu sonucu doğurduğu hakkında bkz., D. Ulucan, s. 69; C. Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 110; N. Çelik, s. 407; Sur, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil*, Ankara 1990, s. 3 vd.

<sup>282</sup> *AY Mah. K.*, 09.12.1976, E. 976/34, K. 976/52; *RG*, 15. 03. 1977, 15879.

Toplu iş sözleşmesinin işçi ve işveren taraflarına tanınan bu özerklik ile “siyasi demokrasi” yanında bir “iktisadi demokrasi” de yaratılmış olmaktadır. Bu sayede özellikle (milli) gelir paylaşımında işçi sendikalarının verdiği mücadeleye bir güç sağlanmış bulunmaktadır. Ancak, bu gücün toplumun diğer kesimlerine karşı bir tehlike haline gelmemesi için, yine toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde, “gücü karşı güçle zararsız duruma getirme” yolunun izlendiği görülmektedir.<sup>283</sup> Bu nedenle, genelde “sözleşme muhtevasının serbestçe kararlaştırılabilmesi” anlamına gelen sözleşme özerkliğinin, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi ve işverenler ile sendikalarına büyük sorumluluklar yüklediği kuşkusuzdur. İşçi ve işveren taraflarının, ekonomik ve sosyal haklar yanında çalışma barışını da sağlayan toplu sözleşme düzeninin ancak kendi sorumlulukları altında korunabileceğini ve gelişebileceğini akıldan çıkarmamaları gerekmektedir.<sup>284</sup>

Kuşkusuz, devletin de kamu kesimi işvereni olarak aynı sorumluluk bilinci içinde olması gerekmektedir. Devletin işveren sıfatı dışında kalan görevleri arasında bulunan “düzenleyici” rolü, toplu sözleşme özerkliğine müdahale niteliğinde olmak kaydıyla, işçi- işveren- hükümet işbirliği içinde sözleşme düzeninin aksayan yönlerini düzeltici önlemler almayı gerektirir. Bunun yanında, özellikle kriz dönemlerinde devlet, işçi ve işveren kesimleri ile bir araya gelerek sorumluluk anlayışı içinde, ülkenin iktisadi ve sosyal düzeninin gerektirdiği görüş ve karar birliğine varmayı sağlar.<sup>285</sup>

Nitekim Batı ülkelerinde, 1957 yılında Avusturya Başbakanı ile Avusturya İşçi Sendikaları Birliği (ÖGB) Başkanı'nun

<sup>283</sup> N. Çelik, s. 407-408.

<sup>284</sup> N. Çelik, s. 409.

<sup>285</sup> Krş. N. Çelik, s. 410.

öncülüğünde eşit temsil esasına dayalı olarak kurulan Fiyat ve Ücret Sorunları Komisyonu, 1976 yılında İngiltere’de hükümet ile işçi sendikaları arasında üç yıl süreli bir “toplumsal anlaşma” yapılmasına kadar uzanan bir dizi işbirliği örnekleri sergilenmiştir.<sup>286</sup> Ülkemizde de 1976 yılından sonra sendikaların toplu iş sözleşmesi tekliflerinde yer alan parasal konuların yüksek bir düzeye çıkması nedeniyle kamu ve özel sektör işverenlerinin gösterdiği tepkiler, 20 Temmuz 1978 günü zamanın Başbakanı ile Türk-İş Genel Başkanı arasında bir “toplumsal anlaşmayla” sonuçlanmış; sadece kamu işyerlerini kapsayan böyle bir anlaşmanın benzeri ise, 1994 ekonomik krizinden sonra Hükümet ile Türk-İş arasında imzalanmıştır. Türkiye İşveren Sendikaları (TİSK) ile diğer işçi sendikaları konfederasyonlarını (HAK-İŞ, DİSK) dışarıda bırakan bu anlaşmaların özel kesim işyerlerini kapsam dışında bırakması; üstelik anlaşmaların sürekliliğini sağlayacak bir örgütlenmeye gidilmemesi ve anlaşmalarda ücretler dışında başka konuların düzenlenmemesi, başarılarının sınırlı kalmasına yol açmıştır.<sup>287</sup>

<sup>286</sup> Çelik, s. 409.

<sup>287</sup> Geniş bilgi için bkz., F. Demir, *Batı’da Toplumsal Uzlaşma Uygulamaları ve Türkiye İçin Alternatifler, Toplumsal Uzlaşma Semineri*, TİSK Yayın No:105, Ankara 1990, s. 18 vd.



Borçlar hukuku alanındaki sözleşme özgürlüğünün kural olarak toplu iş sözleşmesi özerkliği içinde de geçerli olacağı kuşkusuzdur. Bu itibarla, toplu iş sözleşmesinin muhtevası emredici “*kamu düzeni*” hükümlerine aykırı olmadığı sürece taraflarca serbestçe kararlaştırılabilecektir. Bu sınırlar içinde taraflar, başta ücretler olmak üzere, diğer çalışma koşullarını istedikleri gibi düzenleyebileceklerdir. Öyle ki, yeni toplu iş sözleşmesi ile önceki toplu iş sözleşmesinde kabul edilmiş ve tanınmış birtakım haklar değiştirilebileceği gibi, tamamen kaldırılabilecektir de...<sup>288</sup>

Her şeyden önce, Anayasa gereği “*işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkını*” kullanırken; bu düzenlemenin “*çalışma ilişkileri*” çerçevesinde kalmasına özen göstermek zorundadırlar. Bu nedenle, tarafların “*ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması veya geliştirilmesine*” yönelik olsa bile, “*çalışma ilişkileri*” dışında kalan (AY m. 51/1,

<sup>288</sup> 9. HD, 24.04.2003, 22489/6879, *İşveren D.*, Haziran 2003, s. 19 ve Ağustos 2003, s. 16; 9. HD, 30.04.2002, 17/ 6789, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2003, s. 78.

53) toplu iş sözleşmesi hükümleri taraflara herhangi bir hak ve yükümlülük getirmeyecektir.<sup>289</sup>

Bundan başka, 2822 sayılı TİSGLK toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümleri ayrıca belirterek, özerkliğe ilişkin açık bir sınırlama getirmiştir: Buna göre, toplu iş sözleşmelerine “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kanun düzenine, genel asayişe, genel ahlak ve sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz” (TİSGLK m. 5). Bu hükmün, esas itibarıyla sendikalara yasaklanan faaliyetler arasında sayılan ve sadece sendikal hak ve özgürlüklerin değil, diğer bütün hak ve özgürlüklerin “genel” sınırlandırma sebepleri arasında bulunduğunu tekrar etmekle yetinelim.<sup>290</sup> Böyle bir durumda, sözleşmeye konulan hükümlerin hukuken “geçersiz” olması dışında; “ilgililer”, yani sözleşmeyi imzalayan taraflar hakkında “altı aydan bir yıla kadar hapis” cezası da öngörülmüştür (TİSGLK m. 68).

Burada asıl üzerinde durulması gereken husus, maddede yer alan “kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamayacağına” ilişkin hükümdür (m. 5/son cümlecik). Buradaki “emredici hükümlerin” iş hukuku anlamında “mutlak (kesin) emredici hükümler” olduğu, İş Kanunu’nun genellikle “nispi emredici olan hükümlerinin” kastedilmediği kuşkusuzdur. Aksi halde, iş hukukunun amacına uygun olmayan; toplu iş sözleşmesi düzeninden beklenenin elde edilemeyeceği sonuçlar, bizzat toplu iş sözleşmesi özerkliğini tehlikeye sokabilecektir. Bu nedenle, İş Kanunu’nun asgari ücret, çalışma süreleri, fazla mesai, ihbar önellere gibi “nispi

<sup>289</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 356; Demir, *Sendikalar*, s. 27 vd.

<sup>290</sup> Bkz., yuk., Birinci Kısım, Soru No: 55.

*emredici*" hükümlerinin "işçi lehine" olmak şartıyla aksinin toplu iş sözleşmelerinde her zaman kararlaştırılabileceği açıktır.<sup>291</sup>

Buna karşılık, 1475 sayılı İş Kanunu'nun "*emredici*" hükümleri arasında bulunan "*kadem tazminatının üst sınırına*" (m. 14/14), Sendikalar Kanunu'nun "*sendika üyeleri arasında ayırım yapılamayacağına*" (m. 31), "*sendika aidatlarının ödenmesine*" (m. 61/2), TISGLK'nun "*dayanışma aidatı*" ödeyenlerin sözleşmeden yararlanmak için sendikanın muvafakatine gerek olmadığına (m. 9) ve grev veya lokavt nedeniyle sözleşmeleri askıda kalan işçilere "*askı süresi içinde ücret ödenmeyeceğine ve kademden sayılmayacağına*" (m. 42) ilişkin hükümlerin aksini, işçi lehine bile olsa taraflar kararlaştıramayacaklardır. Bunlar gibi, "*işveren iş sözleşmesini fesih hakkını ortadan kaldıran*", işçi alacakları için "*kanunen öngörülen zamanaşımı sürelerini düşüren*" toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçerli olmayacaktır.<sup>292</sup>

Nihayet, uygulamada Hukuk Genel Kurulu da İş Kanunu'nun emredici hükümlerine ve genel olarak kamu düzenine aykırı toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz (hükümsüz) olacağını, bu hususun mahkemece resen göz önünde bulundurulması gerektiğini kararlaştırmıştır.<sup>293</sup> Üstelik Yargıtay, "*disiplin kurulunca 20 gün içerisinde tahkikatın sonuçlandırılmasını*" öngören toplu iş sözleşmesi hükmünü de geçerli saymanın mümkün olmadığını; zira, "*her tahkikatın olayın özelliğine ve tarafların gösterecekleri delil durumuna göre değişik sürelerde sonuçlanabileceğini, tahkikatın geç sonuçlanmasını isteyen tarafın bu süre içinde elde edilemeyecek delillere dayanarak tahkikatın gecikmesine neden olabileceğini, böyle bir sonuçtan işveren*

<sup>291</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 357.

<sup>292</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 357.

<sup>293</sup> HGK, 17.06.1983, E. 82/9-187, K. 983/687 - İşveren D., Şubat 1984, s. 12.

aleyhine bir sonuç çıkarmanın adalet ilkesi ile bağdaşmadığını" dile getirmiştir<sup>294</sup>. Bunun gibi, "toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu kararlarının oybirliği ile alınmasını" öngören hükmü "geçersiz" sayan Yargıtay,<sup>295</sup> "disiplin kurulunda oybirliği ile alınan kararın", işçinin sadece "savunmasının alınmaması" nedeniyle geçersiz sayılamayacağını kararlaştırmıştır.<sup>296</sup>

---

<sup>294</sup> 9. HD, 04.11.1999, E. 999/13721, K. 999/16726 - İşveren D., Kasım 1999, s. 17; Narmanlıoğlu, II, s. 358.

<sup>295</sup> 9. HD, 13.04.1995, 19247/13581, İKİD Tekstil İşv. D., Temmuz 1995, Kararlar Eki.

<sup>296</sup> 9. HD, 19.09.1995, 8687/26796, T. Maden-İş, s. 52-53; Aynı doğrultuda 9. HD, 04.11.1999, 1372/16726, İşveren D., Kasım 1999, s. 17.

Sözleşme özerkliği çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin muhtevasını serbestçe kararlaştırabilen taraflar; “*çalışma ilişkileri*” ile ilgili olarak, sözleşmede bir yandan “*iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi*” ile ilgili “*normatif hükümleri*” düzenlerken; diğer yandan, “*tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyumsuzlukların çözümünü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri*” de koyabilirler (TİSGLK m. 2). Ancak, toplu iş sözleşmesi “*yazılı*” yapılmadıkça geçerli olmaz (TİSGLK m. 4).

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir sonucu olarak, yetkili taraflar üyelerinin çalışma ilişkilerini düzenleyen, bu ilişkilere doğrudan ve zorunlu olarak uygulanan hukuk kuralları yaratabilme erkine sâhip olmaktadır. Bu hükümler, iş sözleşmeleri (çalışma ilişkileri) üzerinde doğrudan doğruya zorlayıcı (emredici) bir etki meydana getirdiğinden, bunlara normatif hükümler denmektedir.<sup>297</sup> Taraflar, toplu iş sözleşmeleri ile çalışma (hizmet, iş) ilişkilerini düzenleyen genel ve objektif nitelikte (normatif) kurallar koyabilmekte; kanunların

<sup>297</sup> Esener, s. 414.

"mutlak emredici" sınırları çerçevesinde, üyelerinin iş ilişkilerini kanundaki hükümlerden ayrı biçimde ve fakat aynı hukuki değerde (kanun gibi) düzenleyebilmektedirler.<sup>298</sup> Yargıtay da bir kararında, "normatif hükümlerin objektif hukuk kuralı niteliği taşıdıkları ve maddi anlamda kanun oldukları su götürmez" diyerek bu hususu doğrulamaktadır.<sup>299</sup>

Toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin ilk kısmı, "iş sözleşmesinin yapılması" ile ilgili olan hükümlerdir. Bu hükümler arasında iş sözleşmesinin yazılı yapılmasına; kadın, küçük veya vasıfsız işçilerin belirli işlerde çalıştırılmayacaklarına; stajyer veya part-time çalışacak işçi sayılarının sınırlandırılmasına, yeniden işçi alınmasında eskiden işyerinde çalışmış olanlara öncelik tanınmasına; emekliye ayrılan, iş kazası sonucu veya eceliyle ölen işçilerin yerine bunların çocuklarının işe alınmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır.<sup>300</sup>

Toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin ikinci kısmı, "iş sözleşmesinin muhtevasına (içeriğine)" ilişkin hükümlerden oluşmaktadır. Bu hükümler, daha çok işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunmasına ve geliştirilmesine yönelik hükümlerdir. Uygulamada, ücret (asgari ücret ve ücret zamları), fazla çalışma ücreti, prim ve ikramiye gibi ek ödemeler, aile, çocuk, yemek, yakacak ve vasıta gibi sosyal yardımlar bu hükümler arasındadır. Bunun gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili iş süreleri, hastalık, mazeret izinleri ve yıllık izinler, yemekhane, banyo, havalandırma, çocuk yuvası gibi tesislerin yapılması da muhteva hükümleri

<sup>298</sup> Ulucan, s. 99; Esener, s. 405; Narmanlıoğlu, II, s. 352.

<sup>299</sup> HGK, 21.02.1975, E. 974/9-1040, K. 975/227; İşveren D., Ekim 1975, s. 23; 9. HD, 09.04.1968, 157/4628; Narmanlıoğlu, II, s. 353, dn. 191.

<sup>300</sup> Çelik, s. 414; Şakar, s. 211.

arasındadır. Nihayet, işçinin işinin veya işyerinin geçici veya sürekli değiştirilmesi, iş değişikliğinde ücret indirimine gidilemeyeceği, üyelerin yönetime ve disiplin kuruluna katılmaları ve görevleri konusundaki hükümler de muhteva hükümleri arasındadır.<sup>301</sup>

Toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin üçüncü ve sonuncu kısmı, "iş sözleşmesinin sona ermesini" düzenleyen hükümlerden oluşmaktadır. Genellikle iş sözleşmesini fesih bildirim önellerini artıran, fesih bildirimini yazılı şekil şartına bağlayan, işverenin fesih hakkını sınırlandıran, özellikle disiplin kurulu kararı olmadan sözleşmenin feshedilemeyeceğini öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen normatif hükümler arasındadır.

İsviçre ve Alman hukuklarından farklı olarak Türk hukuk sisteminde normatif hükümler "zorunlu" bir unsur olduğundan, toplu iş sözleşmesinin "varlığı" için şart olan hükümlerdir. Ancak, bir toplu iş sözleşmesinin varlığı için, yukarıda belirtilen iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin tümünün bulunması şart değildir; iş sözleşmesinin yapılmasına, muhtevasına ve sona ermesine ilişkin normatif hükümlerden en az birinin bulunması yeterlidir.<sup>302</sup>

<sup>301</sup> Çelik, s. 415-416; Şakar, s. 211.

<sup>302</sup> Çelik, s. 414; Esener, s. 415; Narmanlıoğlu, II, s. 354; Sur, s. 4; Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, s. 123; Aksi görüş, Günay, *TİSGLH*, s. 84.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan bu hükümlerin, nitelik bakımından diğer sözleşme türlerinden, yani borçlar hukuku alanındaki diğer sözleşmelere ilişkin hükümlerden bir farkları yoktur. Bu gruba giren hükümler sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarını (işçi sendikası ile işvereni veya işveren sendikasını) yükümlülük altına sokar; işyeri işçileri için herhangi bir hak ve yükümlülük doğurmaz.

Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerden bir kısmı, toplu iş sözleşmelerinde tarafların üzerlerine düşen görevleri iyi niyetle yerine getirmelerine ilişkin hükümlerdir<sup>303</sup>. Bunların başında ve en önemlisi de çalışma barışının korunmasına ilişkin "*dirlik borcu*" dur.<sup>304</sup> Gerçi, 1982 Anayasası'nda (m. 54/1) ve buna uygun olarak hazırlanan 2822 sayılı TİSGLK'da (m. 25/2, 26/2) grev ve lokavta sadece "*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında*" ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklarında başvurulabileceği öngörülmüş; toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra çalışma barışının bozulmaması konusundaki

<sup>303</sup> Esener, s. 424; Çelik, s. 419.

<sup>304</sup> Çelik, s. 419; Narmanlıoğlu, II, s. 355; Tuğ, TİS, s. 19.



dirlik borcu “mutlak” bir nitelik kazanmıştır.<sup>305</sup> Ancak, tarafların karşılıklı serbest iradeleri ve iyi niyetle sözleşmeye bağlılıklarının toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmasının önemi açıktır. Özellikle sendikaların üyelerinin sözleşmeye uymasını sağlamak amacıyla bir takım önlemler almaya zorlanması; üyeye bilgi verme ve uyarma yoluyla önce psikolojik etki yapılması, sonra tüzük ve yasa hükümlerinin sağladığı hukuki yaptırımlar yoluyla para cezası verilmesi ve üyelikten çıkarılması,<sup>306</sup> dirlik borcunun sağlanmasında sendikaların üyeleri üzerindeki uygulamalarda başlıca araçları arasındadır.

Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını ilgilendiren hükümlerden diğer bir kısmı da toplu iş sözleşmelerinin uygulanması, denetlenmesi ve çıkacak uyuşmazlıkların çözümlenmesine ilişkin hükümlerdir. Bu amaçla, toplu iş sözleşmeleriyle oluşturulan “uzlaştırma”, “uyuşmazlıkları çözüm” veya “disiplin kurulları” ile “özel hakeme” başvurma yollarını düzenleyen hükümler bunlar arasındadır. Ayrıca, üyelerin şikayetlerinin dinlenmesine ve bu şikayetlerin işyeri sendika temsilcileri tarafından işveren veya işveren vekillerine iletilmesine ve çözüme kavuşturmasına ilişkin usul ve esasları düzenleyen hükümler de böyledir. Bunun gibi, toplu iş sözleşmelerinde genellikle yer alan ve işçi sendikası yöneticilerinin işyerini ziyaret etmeden önce işverene haber vermelerini veya izin alınmalarını zorunlu kılan hükümler ile işyerinde sendika temsilcisi odası bulundurulmasına ilişkin hükümler de karşılıklı borç doğuran hükümler arasındadır.<sup>307</sup>

<sup>305</sup> Çelik, s. 419; Şahlanan, *TİS*, s. 16; Tuncay, *TİH*, s. 131.

<sup>306</sup> Çelik, s. 419-420.

<sup>307</sup> Çelik, s. 419; Şakar, s. 212; Narmanlıoğlu, *II*, s. 355; Oğuzman, s. 64.

Normatif hükümlerden farklı olarak, toplu iş sözleşmesinde yer alan taraflar arasındaki borç doğurucu hükümler, toplu sözleşmede "zorunlu" olarak bulunması gereken hükümler niteliğinde değildir. Bir başka deyişle, taraflar arasında borç doğurucu nitelikteki hükümlerin toplu iş sözleşmesinde bulunması, toplu iş sözleşmesinin "varlığı" için şart değildir. Bu tür hükümlere toplu iş sözleşmesinde yer verilmese de normatif nitelikteki bir hükmün varlığı, toplu iş sözleşmesinin varlığı ve geçerliliği için yeterlidir.

Nihayet, normatif hükümlerin yorumundan farklı olarak, taraflar arasında borç doğurucu hükümlerin yorumunda, öncelikle tarafların ortak ve gerçek iradeleri araştırılmalı ve buna göre bir karara varılmalıdır. Buna rağmen, çıkan uyuşmazlıklar taraflar arasında bir çözüme kavuşturulamaz ise, iş mahkemesinde "yorum davası" açılmalıdır (TİSGLK m. 60).

## İŞYERİ VE İŞYERLERİ (GRUP) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ NE DEMEKTİR?

TİSGLK'na göre, "bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini" kapsayabilir (m. 3). Bu hüküm, Türk toplu iş sözleşmesi sisteminde esas itibariyle "işyeri toplu iş sözleşmesinin" amaçlandığını göstermektedir. İşyeri toplu iş sözleşmesi bir işverenin bir tek işyeriyle ilgilidir. Ancak bu işyerini, sadece işin niteliği ve yürütümü bakımından işin görüldüğü yer olarak değil, aynı zamanda işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçlar da dahil olarak değerlendirmek gerekir.<sup>308</sup>

Bununla birlikte, bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda değişik işverenlerin değişik işyerlerini de kapsayabilir (TİSGLK m. 3/1). Yeter ki işçi sendikası her işyeri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bulunsun... Uygulamada, aynı işkolunda kurulu işveren sendikası üyesi işverenlerin işyerleri için işçi sendikaları ile yaptıkları sözleşmelere, "grup toplu iş sözleşmesi" denilmektedir. Kanun'da böyle bir deyim kullanılmamakla birlikte, "bir toplu iş sözleşmesinin (...) birden çok işyerini kapsayabileceğinin" belirtilmesi (TİSGLK m. 3/1) nede niyle, yasaya bir aykırılık bulunmadığı açıktır. Doğal olarak, aynı işkolunda faaliyet gösteren birden çok "işyerleri" için bir

<sup>308</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 315; Oğuzman, s. 10.

grup toplu iş sözleşmesi yapılabileceği gibi; aynı işkolunda faaliyet gösteren birden çok işyerinin bağlı olduğu "işletmeler" için de bir grup toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Hatta birden çok işletmelerin ve işyerlerinin kapsama alındığı karma bir grup toplu iş sözleşmesi de yapılabilir.

Burada önemli olan, grup toplu iş sözleşmesine dahil olan işyerleri ve işletme sahibi işverenlerin ayrı ayrı (gerçek veya tüzel) kişiliğe sahip olmalarıdır. Ayrıca bu gerçek veya tüzel kişi işverenlerin, bir "işveren sendikası" çatısı altında birleşmiş olmalarıdır. Zira, bir işveren sendikası üyesi olmayan işverenlerin oluşturdukları fiili topluluğun yaptığı toplu iş sözleşmesi, bir grup toplu iş sözleşmesi değil, sözleşmenin niteliğine göre her bir işverenin "işyeri" veya "işletme" toplu iş sözleşmesi olacaktır.<sup>309</sup>

Nihayet, aynı işkolunda kurulu birden çok işçi sendikası ile birden çok işveren sendikası birden çok grup toplu iş sözleşmesi yapabileceği gibi; uygulamada ülkemizde görüldüğü üzere, birden çok işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında birden çok grup toplu iş sözleşmesi de yapılabilir. Doğal olarak, işkolunda kurulu tek bir işçi sendikası ve tek bir işveren sendikası varsa, tek bir grup toplu iş sözleşmesi de yapılabilir. Bununla birlikte, ister işyeri ister işletme ister grup toplu iş sözleşmesi yapılsın, hangi tür toplu iş sözleşmesi yapılırsa yapılsın, "bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" (AY m. 53/son; TİSGLK m. 3/son). Bu nedenle, Fransa gibi bazı Batı ülkelerinde görüldüğünün aksine,<sup>310</sup> işkolu düzeyinde imzalanan grup toplu iş sözleşmelerinden sonra, her işyeri için ayrı ayrı özellikleri göz önünde bulunduran bir toplu iş sözleşmesi düzenine mevzuatımız müsait değildir.

<sup>309</sup> Tuncay, *TİH*, s. 135; Narmanlıoğlu, *II*, s. 322.

<sup>310</sup> Pelissier-Supiot-Jeamnaud, 877,931; G. Guery, S. 40 vd.

2822 sayılı TİSGLK ile hukuk sistemimize dahil edilen işletme toplu iş sözleşmesi, "bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip işletmeler" için "zorunlu" olarak yapılmaktadır. Üstelik, "kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar bile, bir tek işletme toplu iş sözleşmesi" yapılacağı hükme bağlanmıştır (m. 3/2).

Görüldüğü gibi, ayrı tüzel kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin işletme kapsamı içinde kabul edilmesi, sadece "kamu kuruluşları" için geçerlidir. Uygulamada Yargıtay, yasa hükmünü geniş bir şekilde yorumlamış; kamu kurum ve kuruluşlarına mali, ekonomik ve organizasyon (yönetim) bakımından bağlılığı ve bütünlüğü anlaşılan ortaklıkların, teşekkül ve müesseselerle birlikte işletme sözleşmesi içinde yer almasını kabul etmiştir.<sup>311</sup>

Bununla birlikte, 233 sayılı KHK hükümleri dikkate alındığında, nitelikleri ve hukuki statüleri itibariyle Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile İktisadi Devlet Teşekküllerinin "bağlı

<sup>311</sup> 9. HD, 17.10.1986, 3383/9306, YKD, Nisan 1987, s. 561-564.

*ortaklıkları*"nın işletme kavramı içinde düşünülmemeyeceği kararlaştırılmıştır.<sup>312</sup>

Buna karşılık, "*ayrı özel hukuk tüzel kişiliğine sahip*" işyerleri için bu kural kıyas yoluyla dahi uygulanamayacaktır.<sup>313</sup> Hatta, ayrı tüzel kişiliğe sahip bir şirketin bile holding adı verilen diğer bir tüzel kişiliğe sahip şirkete ait işyeri olarak düşünülmesi dahi mümkün değildir. Zira, "*ayrı tüzel kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin işletme kapsamı ve kavramı içinde kabul edileceği hususu, Kanun'da sadece kamu kurum ve kuruluşları için geçerli*" (...) kabul edilmiştir.<sup>314</sup> Bununla birlikte, aynı işverenin aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması işletme toplu iş sözleşmesi için yeterli olup, bu işyerleri arasında "*iktisadi ve teknik bütünlük*" bulunması da gerekli değildir.<sup>315</sup>

Ekleyelim ki işletme toplu iş sözleşmesi bir işletmeye bağlı bütün işyerlerini değil, sadece aynı işkolunda faaliyette bulunan işyerlerini kapsamına alır. Değişik işkollarına dahil işyerleri için duruma göre ayrı ayrı "*işyeri*" veya aynı işkolunda faaliyette bulunan birden çok işyerinin bağlı olduğu işletme için ayrı bir "*işletme*" toplu iş sözleşmesi yapılması gerekir. Burada unutulmaması gereken, aynı işkolunda faaliyette bulunan işyerlerinin aynı işverene (işletmeye) ait olmasıdır. Bu nedenle, aynı işverene (işletmeye) ait değişik işkollarında faaliyette bulunan işyerleri için (işkollarına göre) değişik işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri yapılması mümkündür.

<sup>312</sup> 9. HD, 07.12.1990, 12748/12914-İHD, Ock-Mart 1991, s. 142-143; *Türk-İş D.*, Ağustos 1991, s. 23.

<sup>313</sup> Çelik, s. 424; Narmanlıoğlu, II, s. 318.

<sup>314</sup> 9. HD, 09.02.1990, 719/1242 - TÜHİS, Şubat 1990, s. 11-12; *Tekstil İşveren D.*, Haziran 1990, s. 18.

<sup>315</sup> 9. HD, 23.02.1990, 2093/797, *Kamu-İş*, Nisan 1990, s. 9; Krş. 9. HD, 09.03.2000, 2910/2863, *İşveren D.*, Aralık 2000, s. 17.

## 73

Nihayet, işletme toplu iş sözleşmeleriyle ilgili yasa hükmü (TİSGLK m. 3/2) kamu düzeni ile ilgili emredici bir hüküm olup mahkemece resen dikkate alınması gerekir.<sup>316</sup> Bu konuda çıkacak uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanmak zorundadır. Kararın temyizi halinde de Yargıtay'ca on beş gün içinde verilen karar kesindir (TİSGLK m. 3/3).

---

<sup>316</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 319; Çelik, s. 425.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti (compétence), toplu iş sözleşmesi yapabilme iktidarını, yani toplu iş sözleşmesine taraf olabilmeyi ifade eder. Geçerli bir toplu iş sözleşmesi ancak ehliyetli taraflar arasında yapılabilir. Öyle ki ehliyet sadece geçerli bir toplu iş sözleşmesinin değil, aynı zamanda yetkili tarafın belirlenmesinde de ön şarttır.<sup>317</sup>

### 1. Tüzel Kişi Tarafların Ehliyeti

Yürürlükteki yasa hükümlerine göre toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip tüzel kişiler, "işçi sendikaları" ve "işveren sendikaları"dır (TİSGLK m. 12). Ancak işçi ve işveren sendikalarının da "işkolu esasına" göre bir işkolunda ve "Türkiye (ülke) çapında" faaliyette bulunmak amacıyla kurulmuş sendikalar olması şarttır (Sen. K. m. 3/1, 2). Öyleyse, Türkiye çapında değil, belirli bir coğrafi alanla sınırlı bölge sendikaları kurulması da mümkün olmadığmdan; sendikaların il veya bölge şubelerinin

<sup>317</sup> Işık, *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*, Ankara, 1977, s. 13; Esener, s. 5; Tunçomağ, *II*, s. 237; Şahlanan, *TİS*, s.44; Tunçay, *TİH*, s. 142; Narmanlıoğlu, s. 324.



de kendilerine genel merkezleri tarafından sözleşme imzalama yetkisi verilmediği sürece, toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetleri bulunmamaktadır. Ekleyelim ki “işyeri” ve “meslek” esasına göre sendika kurulması da yasak olduğundan (Sen. K. m. 3/3), bu tür sendikaların da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmamaktadır.<sup>318</sup>

Bundan başka, Kanun toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil tüzel kişiler arasında sadece “sendikaları” zikretmiş (TİSGLK m. 12); işçi ve işveren sendikalarının üst kuruluşları konfederasyonlardan hiç söz etmemiştir. Öyleyse, konfederasyonların da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmamaktadır. Doğal olarak, “sendika” niteliğinde olmayan tüzel kişilerden işçi ve işveren dernekleri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu odalar ve birliklerinin de üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmadığı açıktır.<sup>319</sup>

Nihayet, işkolu esasına göre Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulan sendikanın üyelerinin çalıştığı işyerinin de, “sendikanın faaliyette bulunduğu işkoluna dahil bir işyeri” olması şarttır. Sendikanın kurulu bulunduğu işkolu (örneğin metal) dışında başka bir işkoluna (örneğin gıda) giren işyeri veya işyerleri için işçi ve işveren sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yoktur. Bu nedenle, gerek işçi gerekse işveren sendikaları sadece faaliyette buldukları işkolundaki işyeri ve işletmeler veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduklarından, başka bir işkoluna dahil işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapamazlar. Bunun tek istisnası, kamu işveren sendikalarıdır. Çünkü “kamu işveren sendikalarının aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz” (Sen. K. m. 3/2). Kamu işveren sendikaları tüm işkollarını kapsayacak şekilde

<sup>318</sup> Krş. Narmanlıoğlu, II, s. 327-328.

<sup>319</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 327.

faaliyette bulunabileceklerinden, tüzüklerinde belirtilen işkol-  
larının hepsinde üyesi olan işyerleri ve işletmeler adına toplu  
iş sözleşmesi yapabileceklerdir. Bu durumda, tüzüklerinde be-  
lirtilen birden çok işkolunda örgütlü kamu işveren sendikası,  
her işkolu için ayrı ayrı ehliyetli ve yetkili bir işçi sendikasını  
muhatap (taraf) kabul etmek zorunda kalacaktır.<sup>320</sup>

## 2. Gerçek Kişi Tarafların Ehliyeti

Sayıları ne kadar çok olursa olsun, örgütlenmemiş fiili işçi  
toplulukları veya tek tek (münferit) gerçek kişi işçiler toplu  
iş sözleşmesinin ehliyetli tarafı olamazlar. Gerçi, Anayasa'da  
topluların iş sözleşmesi yapma hakkı "işçiler"e tanınmıştır. Ancak,  
Kanun bu hakkı sadece "işçi sendikalarına" tanımış (TİSGLK m.  
12/1); Anayasa Mahkemesi de işçilerin "güçlü bir sendika duru-  
munda oldukları zaman olumlu sonuç alabildikleri..." gerekçesiyle  
bu hükmü Anayasa'ya aykırı bulmamıştır.<sup>321</sup> Bu nedenle, toplu  
iş sözleşmesi tarafı olmayan münferit işçiler ile fiili işçi top-  
lulukları (ehil ve yetkili olmayan işçi sendikaları) ve münferit  
işverenler veya işveren toplulukları sadece "umumi mukavele"  
yapabilirler.<sup>322</sup> Gerçi, "genel çalışma şartlarını ihtiva eden" umu-  
mi mukavele hükümleri de toplu iş sözleşmesi gibi "hizmet  
akdi hükümlerinin yerini alır; hizmet akitlerine umumi mukaveleye  
aykırı hükümler konulamaz, konulmuş hükümler batıl (hükümsüz)  
sayılır, batıl hükümlerin yerini umumi mukavele hükümleri alır"  
(BK m. 316, 317). Ancak, umumi mukavele için çıkan "menfaat  
uyuşmazlıkları" sonucu grev ve lokavta (TİSGLK m. 25 vd.);  
"hak uyuşmazlıkları" sonucu "yorum" ve "eda" davalarına baş-

<sup>320</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 330.

<sup>321</sup> AY Mah., 19-20 Ekim 1967, E. 63-337, K. 67/3 - RG, 02.05.1969,  
13183.

<sup>322</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 307-308.

vurulamaz ve açılan davalarda "en yüksek işletme kredisi faizi" üzerinden herhangi bir talepte bulunulamaz (TİSGLK m. 60, 61; Sen. K. m. 61/2).

Buna karşılık, gerçek kişi işçilere tanınmayan toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, gerçek kişi "işverenlere" sendika üyesi olmamak koşuluyla tanınmıştır (TİSGLK m. 12/2). Aksi halde, bir işveren sendikasına üye olan işverenin bu işkolunda mevcut işletme veya işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesinde, üyesi bulunduğu sendika taraf olacaktır. Sendika üyesi bir işverenin münferiden toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yoktur. Uygulamada Yargıtay da "işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikasının muvafakati dışında işçi sendikası ile anlaşarak imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne" karar vermiştir.<sup>323</sup> Bunun gibi, "toplular iş sözleşmesi yapılması ile ilgili konularda işverenleri temsilen dava açmaya işveren sendikalarının yetkili olduğunu ve tek başına işverenin husumete ehil bulunmadığını" belirten Yüksek Mahkeme,<sup>324</sup> "aleyhine yorum davası açılan işverenin toplu iş sözleşmesi tarafı işveren sendikası üyesi olması halinde, davanın sendika aleyhine açılması gerektiğine" hükmetmiştir.<sup>325</sup>

Nihayet, toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında "ehil" (işveren sendikası üyesi) olduğu halde, sonradan ehliyetsiz duruma düşen (işveren sendikasından ayrılan) bir işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesi geçersiz (hüküm-

<sup>323</sup> 9. HD, 09.02.1987, 1925/1557, *Çimento İşv. D.*, Temmuz 1987, s. 19; Şahlanan, *Tis*, s. 47.

<sup>324</sup> 9. HD, 04.05.1987, 4300/4437, *Çimento İşv. D.*, Temmuz 1987, s. 25.

<sup>325</sup> 9. HD, 16.09.1988, 8241/8917, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Ocak 1990, s. 20; Aynı doğrultuda, 9. HD, 01.05.1992, 4610/4911, *Türk Kamu-Sen*, Haziran 1992, s. 20-21; 9. HD, 22.03.1991, 5888/6405 - *İKİD Tekstil İşv. D.*, Temmuz 1991, s. 20.

süz) sayılmaz. İşverenin üyesi olduğu işveren sendikasının daha önce mevcut ve geçerli ehliyeti çerçevesinde imzaladığı toplu iş sözleşmesi geçerliliğini muhafaza eder. Bunun gibi, başlangıçta işveren sendikası üyesi olmadığı halde, toplu görüşme aşamasında ve fakat sözleşmenin imzalanmasından önce sendika üyesi olan işverenin durumu da böyledir. Sözleşmenin çağrı aşamasından başlayarak toplu görüşmeler boyunca sendika üyesi olmayan işverenin imzadan önce sendika üyeliğinin kesinleşmesi sözleşme ehliyetinin düşmesine ve ehliyetin sendikaya geçmesine neden olur.<sup>326</sup> Buna karşılık, *"toplular iş sözleşmesi yetki prosedürü başlamış olsa bile toplular iş sözleşmesi imzalanmadan önce işyeri başka bir işverene devredilmiş ise, toplular iş sözleşmesi yeni işverene yapılmak gerekir; önceki işverene imzalanmış toplular iş sözleşmesi hükümsüz olur"*.<sup>327</sup>

<sup>326</sup> Oğuzman, s. 16; Reisoğlu, Şerh, s. 66; Narmanlıoğlu, II, s. 335.

<sup>327</sup> 9. HD, 24.04.1985, 4551/4382, *Tekstil İşv. D.*, Nisan 1985, s. 21; Narmanlıoğlu, II, s. 335.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip taraflardan birinin sözleşmenin diğer tarafını toplu iş sözleşmesi imzalamak amacıyla toplu görüşmeye çağırabilmek iktidarını (yetkisini) ifade eder. Yetkinin ehliyetten en önemli farkı, yetkisiz yapılan toplu iş sözleşmesinin otomatikman (kendiliğinden) ve kesin olarak hükümsüz (geçersiz) sayılmamasıdır. Yetkisiz tarafın imzaladığı sözleşmeye belirli bir süre içinde itiraz edilmezse, artık yetkisizlik iddiasında bulunulamaz, yetki kesinleşir.<sup>329</sup> Kanun'da hem işçi hem de işveren "taraflara" tanınmış bulunan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi (TİSGLK m. 13, 14), uygulamada genellikle işçi sendikaları tarafından kullanılmakta; bir başka deyişle, toplu iş sözleşmesi prosedürü işçi sendikası tarafından başlatılmakta ve sürdürülmektedir. Bu nedenle, "tüzel" ve "gerçek kişi" işverenlerin de toplu iş sözleşmesi prosedürünü başlatma ve sür-

<sup>328</sup> Başta toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmak üzere, diğer konularda yapılacak değişiklikler hakkında bkz., F. Demir, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler, Çalışma ve Toplum 5, 2005/2, s. 61.

<sup>329</sup> Oğuzman, s. 23; Narmanlıoğlu, II, s. 336-337..

dürme yetkileri olduğunu akıldan çıkartmaksızın ve gereksiz tekrarlardan kaçınmak için, biz de uygulamadaki genel kurala uygun olarak aşağıda işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini inceledik.

### a. İşkolunda Yüzde On (%10) Barajını Aşmış Olmak

Kanuna göre, toplu iş sözleşmesi yapmak için öncelikle işçi sendikasının (1 sayılı Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık İşkolu hariç) kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin “en az yüzde onunu” kendine üye yapması gerekmektedir (TİSGLK m. 12/1). Ülke çapında yüzde on barajı güçlü sendikacılığı teşvik amacı taşıdığından yerinde ve uygun bir düzenleme olmuştur.<sup>330</sup> Bununla birlikte, işkolu düzeyinde “sendika tekelciliğine” yol açmamak; “sendika özgürlüğü” ve “sendikal çoğulculuk” (plüralizm sendikal) ilkelerine işkolları düzeyinde işlerlik kazandırmak amacıyla, barajı aşan tek sendikanın bulunduğu hallerde “en çok üyeye sahip” ikinci veya üçüncü bir sendikaya, hiçbir sendikanın barajı aşmadığı hallerde “en çok üyeye sahip” ilk iki veya üç sendikaya toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin verilmesi daha isabetli olurdu.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayınlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde belirtilen işkolunda çalışan tüm işçi sayısı ile sendikaların üye sayısı, toplu sözleşme yetkisi ve diğer işlemler için gelecek istatistikler yayınlanıncaya kadar geçerlidir. Daha sonra yayınlanacak istatistikler, yetki belgesi almak

<sup>330</sup> Esener, *Türkiye’de Endüstri İlişkileri, İşveren D.*, Ekim 1984, s. 10; İnce, s. 160; Tuncay, *TİH*, s. 145; Şahlanan, *TİS*, s. 52; Akay, *TİS* s. 56.

üzere Bakanlığa başvuran ve yetki belgesi alan sendikanın yetkisini engellemez. Yayımindan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Bu süre içinde "istatistiklerin gerçeğe uymadığı" gerekçesiyle Ankara İş Mahkemesi'ne başvurulabilir. Mahkemenin on beş gün içinde sonuçlandırmak zorunda olduğu itirazlar, "ilgililerce" veya "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca" temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz başvurularını on beş gün içinde "kesin" karara bağlar (TİSGLK m. 12/3, 4).

Uygulamada, yasada belirtilen sürelerin oldukça aşılıarak incelendiği itirazlarda, istatistiklerin işkolunda faaliyet gösteren tüm sendikaları ilgilendirdiği gerekçesiyle, sadece Bakanlığın değil işkolundaki sendikaların da taraf gösterilmesi gerektiği kararlaştırılmıştır.<sup>331</sup> Ayrıca Yargıtay, "istatistiklerin yayınlanmasından sonra sendikaların birleşmesi veya katılmasıyla yüzde on barajını aşması durumunda o istatistik dönemi için bir hak sağlamayacağını";<sup>332</sup> "bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespiti, kural olarak bir önceki istatistiğin esas alınacağını, ancak bunun da mutlak ve mücerret olmayıp özellik arz eden durumlarda gerçeğin saptanması için gerekli bilgi ve belgelerin değerlendirilebileceğini" kararlaştırmıştır.<sup>333</sup>

### b. İşyerinde veya İşletmede İşçilerin Yarından Fazlasını Üye Kaydetmiş Olmak

İşkolunda çalışan işçilerin "yüzde onunu" temsil eden işçi sendikasının bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini

<sup>331</sup> 9. HD, 30.10.1986, 8874/9637; TÜHİS, Şubat 1987, s. 14; 9. HD, 17.06.1987, 5896/6055; TÜHİS, Ağustos 1987, s. 43; 9. HD, 09.07.1997, 12370/14286; İKİD Tekstil İşv. D., Ağustos 1997, s. 20.

<sup>332</sup> 9. HD, 22.04.1988, 4772/4603; Kamu-İş, Temmuz 1988, s. 27.

<sup>333</sup> 9. HD, 24.09.1990, 10132/9595, TÜHİS, Kasım 1990, s. 12.

elde edebilmesi için, ayrıca işyerinde veya işletmede çalışan işçilerin de “yarıdan fazlasını” kendisine üye kaydetmesi gerekir. İşletme toplu iş sözleşmesi için işyerleri bir bütün olarak dikkate alındığından, yarıdan fazla çoğunluk işletmeye bağlı tüm işyerleri göz önünde tutularak hesaplanır (TİSGLK m. 12/1). Uygulamada Yargıtay, yarıdan fazla çoğunluğun “%51 veya %50+1” şeklinde anlaşılması gerektiğini kararlaştırmış; işyerinde çalışan işçilerin “yarıdan fazlasının sendika üyesi olmasını yeterli” görmüştür.<sup>334</sup> Bu anlamda, 99 işçinin çalıştığı bir işyerinde 50 işçinin sendika üyesi olması toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için yeterli sayılmaktadır.

Hemen ekleyelim ki işyerinde veya işletmede çalışan “işçi” sayısının tespitinde Sendikalar Kanunu’na göre “işveren vekili” sayılan kişi dışında (Sen. K. m. 2/6), işverene iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışan diğer tüm işçiler göz önünde tutulacaktır. Bu anlamda, “avukat” gibi “kısmi süreli” iş sözleşmesiyle çalışanlar<sup>335</sup> ile işyerine veya işletmeye bağlı olarak “merkezde veya işyeri dışında satış elemanı veya propagandist olarak çalışanlar” işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacaktır.<sup>336</sup> Ayrıca Yargıtay, yetki için yapılan “başvuru tarihinde” işyerinde mevcut “mevsimlik işçilerin” ve “iş sözleşmeleri askıya alınmış geçici işçilerin” de çoğunluk tespitinde göz önünde tutulacağını kararlaştırdığından,<sup>337</sup> iş sözleşmelerinin “belirli” ya da “belirsiz”

<sup>334</sup> 9. HD, 10.02.1994, 2203/2006, *İşveren D.*, Nisan 1994, s. 16; 9. HD, 15.06.2000, 8746/8620, *Kamu-İş Bülteni*, Eylül 2000, s. 11.

<sup>335</sup> 9. HD, 12.05.1986, 4206/4952; *İKİD Tekstil İşv. D.*, Ocak 1987, s. 19.

<sup>336</sup> 9. HD, 30.03.1987, 3006/3382; İHU, TİSGLK 12 (No:1), C. Tuncay İncelemesi.

<sup>337</sup> 9. HD, 24.04.1992, 4433/463; *İHD*, Nisan-Haziran 1992, s. 275, M. Ekonomi İncelemesi; Tuncay, *TİH*, s. 149; 9. HD, 01.02.2001, 1094/1628, *Madenci*, Nisan-Mayıs 2001, s. 39.



sürelî yapılmasının da bir önemi yoktur. Uygulamada, belirli süreli iş sözleşmesiyle “geçici işçi” veya “muvakkat işçi” olarak adlandırılan ve fakat “daimî işçi” statüsündeki işçiler gibi “süreli çalıştırılan işçiler” de “belirsiz süreli iş sözleşmeli işçiler” gibi işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılacaklardır.<sup>338</sup>

Bunun gibi, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde “sendikali” ya da “sendikasız” işçiler gibi “başka sendikaya üye olan işçiler” de hesaba katılacaktır. Yargıtay, “yetki başvuru tarihi” itibariyle “bakanlığa bildirilmemiş”, daha doğrusu Bakanlığa bildirilmekte gecikmiş işçilerin de işçi sayısının tespitinde göz önünde tutulmasını kararlaştırmıştır.<sup>339</sup> Bununla birlikte, sendika üyeliğinin kabulü Sendikalar Kanunu’nda “yetkili organın kabulüne” bağlandığmdan (Sen. K. m. 22/3); yarıdan fazla çoğunluğun tespitinde, Bakanlığa başvuru tarihi itibariyle işçinin sendika tarafından üyeliğe kabul edilip edilmediğine bakılmak gerekir. Bu nedenle, uygulamada Yargıtay’ın da verdiği isabetli kararlarda belirtildiği gibi, “başvuru tarihinden sonra yönetim kurulunca verilen üyelik kabul kararlarına dayanılarak çoğunluk tespitine karar verilemez”.<sup>340</sup> Hemen ekleyelim ki yetkili organın açık kabulünün olmadığı durumlarda otuz işgününün geçmesinden sonra üyelik kendiliğinden kazanıldığından,<sup>341</sup> başvuru tarihindeki bu üyelik göz önünde tutulmak zorundadır.<sup>342</sup> Bunun gibi, sendikadan istifanın da bir ay sonra geçerli

<sup>338</sup> Çelik, s. 429; Krş. Narmanlıoğlu, II, s. 348, dn. 177.

<sup>339</sup> 9. HD, 30.05.1994, 7664/7987, İKİD Tekstil İşv. D., Ocak 1995, s. 183.

<sup>340</sup> 9. HD, 23.02.1995, 5381/5872 - İKİD Tekstil İşv. D., Mayıs 1995, s. 18; 9. HD, 01.08.1995, 2620/23900 - İşveren D., Ekim 1995, s. 18; Çimento İşv. D., Eylül 1995, s. 26.

<sup>341</sup> Demir, Sendikalar, s. 127.

<sup>342</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 349; Şahlanan, Yargıtay’ın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 155.

olacağı göz önünde tutularak, başvuru tarihinin bu süre içinde kalıp kalmadığı da dikkate alınmalıdır.

Buna karşılık, işçi niteliği taşımayan “çıraklar”, “stajyerler”, “memurlar”, “sözleşmeli personel” ve muvazzaf askerlik görevi yapan “askeri şaıuslar” ile işçi niteliği taşımakla birlikte 625 sayılı Kanun ile sendika üyeliği yasaklanan “özel okul öğretmenleri” de işçi sayısının hesabında göz önünde tutulmayacaktır.<sup>343</sup> Bunun gibi, uygulamada isabetsiz kararlarında Yargıtay işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde “kapsam dışı” bırakılan personeli “işçi sayısının” tespitinde göz önünde bulundurmazken;<sup>344</sup> aynı işyerinde çalışan “taşeron (alt işveren) işçileri” için “ayrı bir toplu iş sözleşmesi” yapılmasını öngören kararlarına<sup>345</sup> da uygun olarak, işyerinde çalışan taşeron (alt işveren) işçilerinin “işçi sayısının” tespitinde “hesaba katılmayacağı” hükme bağlamıştır.<sup>346</sup> Bundan başka Yüksek Mahkeme,

<sup>343</sup> 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (RG, 26.06.2004-25504) ile 2495 sayılı Kanun zamanında getirilen “sendika üyelik yasağı” kaldırıldığı için, “özel güvenlik görevlileri” de artık “işverenin aynı olması” (taşeron işçisi olmaması) koşuluyla işyerinde çalışan işçi sayısına artık dahil edilmektedir. 2495 sayılı kanun zamanında da valilikten “özel güvenlik görevlisi” kimliği almak yerine, işverenin “özel güvenlik görevlisi” ünvanı ile çalıştırdığı işçilerin “işçi sayısının tespitinde dikkate alınacağı” kararlaştırılmıştı. Bkz., 9. HD, 30.12.1999, 19802/20451, C. İ. Günay, TİSGLH, Ankara, 2003, s. 1232; Ayrıca bkz.; N. Gerek, *Yetki Tespitinde Özel Güvenlik Görevlilerinin Durumu*, TÜHİS, Kasım 2000 - Şubat 2001, s. 25; 9. HD, 06. 02. 1997, 1138/1970, Günay, TİSGLH, s. 574; Ayrıca bkz., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 02.05.1996 gün ve 1996/9 sayılı genelgesi.

<sup>344</sup> 9. HD, 22.05.1997, 6968/9701, Günay, TİSGLH, s. 645; 9. HD, 16.06.2004, 14444/ 14989, *Hukuk Bülteni*, Türk-İş, Eylül-Aralık 2004, Sayı. 74, s. 76.

<sup>345</sup> Bkz., F. Demir, *İş Hukuk ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Birinci Kısım, IV, C. 1.

<sup>346</sup> 9. HD, 26.11.1993, 15308/17400; TÜHİS, Kasım 1993-Şubat 1994,

"başvuru tarihi" öncesinde işe alınan işçilerin "muvazaalı" olup olmadığının da incelenmesini istemektedir: "Yetki tespiti başvuru tarihinden çok kısa bir süre önce işe alınan ve çoğunluk tespitinde sonucu etkileyen 30 işçinin işe alınma nedenleri ve gerekliliği araştırılmalı; 30 işçinin işe devam edip etmedikleri belirlendikten sonra, bu işlemin muvazaaya dayanıp dayanmadığı araştırılarak bir karara varılmalıdır".<sup>347</sup>

Nihayet, aynı işkolunda kurulu aynı işverene ait işyerlerini zorunlu olarak kapsayacak bir "işletme toplu iş sözleşmesinde" çoğunluk tespiti, işyerlerinde çalışan işçilerin bütünü göz önünde tutularak yapılacağından (TİSGLK m. 12/1), işletmeye dahil işyerlerinin birinde veya daha fazlasında hiçbir sendika üyesi bulunmasa dahi, işletmenin tümü itibariyle yapılan çoğunluk tespitinde yarından fazla üyeye sahip işçi sendikası işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanacaktır. Uygulamada Yargıtay da bir kararında, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde "işverene bağlı işyerlerinin bir bütün olarak dikkate alınması gerektiğini ve ayrı ayrı işyeri olarak çoğunluk tespiti yapılamayacağını" kararlaştırmıştır.<sup>348</sup> Buna karşılık "grup toplu iş sözleşmelerinde" yetki tespiti, işçi sendikasının işveren sendikası üyesi işverenlerin işyerlerinde ve işletmelerinde ayrı ayrı yarından fazla üyeye (çoğunluğa) sahip olmasına bağlıdır. Örneğin, işveren sendikası üyesi bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyerleri ve işletmeleri olabilir. Bu gibi durumlarda

s. 21; 9. HD, 12.06.1997, 9727/11606, İKİD Tekstil İşv. D., Temmuz 1997, s. 19, YKD, Ocak 1998, s. 46.

<sup>347</sup> 9. HD, 25.11.1999, 17410/17959, Kamu-İş Bülteni, Ocak-Şubat 2000, s. 6.

<sup>348</sup> 9. HD, 23.02.1990, 2093/1797, İşveren D., Aralık 1990, s. 17; 9. HD, 09.12.1986, 10755/12024 - TÜHİS, Şubat 1987, s. 26; Krş. 9. HD, 09.03.2000, 2910/2863, İşveren D., Aralık 2000, s. 17.

da işveren sendikası üyesi işverenin işyerlerinde ve işletmelerinde ayrı ayrı çoğunluk tespitinin yapılarak, her bir işyeri ve işletme için ayrı ayrı "yetki belgesinin" alınması gerekir.<sup>349</sup> Yetki belgesi alınamayan işyeri ve işletmelerde, grup toplu iş sözleşmesi uygulama alanı bulamaz.

---

<sup>349</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 57; Tuğ, s. 84-85; Akay, *TİS*, s. 59.

Toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil ve yetkili olmak için gerekli şartları yerine getiren bir işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunmadığı bir işyerinde veya işletmede, sözleşme yapma yetkisinin tespiti için "her zaman" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurabilir.<sup>350</sup> Buna karşılık, işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varsa, ancak sözleşme süresinin bitiminden önceki "yüz yirmi gün" içinde yetki tespiti için başvuruda bulunabilir (TİSGLK m. 7/3). Yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi günden daha uzun bir süre öncesinde (121, 122, 125, 130. günlerde) yapılan bir başvuru, yasanın uyulması zorunlu emredici hükmüne aykırı düşeceğinden, yetki başvurusu Bakanlıkça reddedilecektir. Zira bir işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varken aynı dönem için yetki talebinde bulunulamaz.<sup>351</sup>

Bunun gibi, aynı işverene ait işletmeye bağlı işyerlerinden birinde veya bazılarında daha önce imzalanmış bir toplu

<sup>350</sup> 9. HD, 05.10.1984, 9637/8660; YKD, Şubat 1985, s. 214.

<sup>351</sup> 9. HD, 05.10.1984, 9637/8660; İşveren D., Mart 1985, s. 11 - İHU, TİSGLK 7 (No:1).

iş sözleşmesinin varlığı veya işverenin toplu sözleşmeli ya da toplu sözleşmesiz bir işyerini devralarak işletmeye dahil etmesi halinde, yetki başvurusunda bulunma zamanı önem kazanmaktadır. Çünkü, Anayasa ve Yasa'ya göre "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" (AY m. 53/son; TİSGLK m. 3/son). Bu gibi hallerde "işletme yetki belgesi" başvurusu için işletmeye bağlı işyerinde veya işyerlerinde mevcut toplu iş sözleşmelerinin süresinin bitmesini veya yürürlük süresi en geç bitecek sözleşmenin sona ermesinden önceki yüz yirminci günün gelmesini beklemek gerekecektir.<sup>352</sup> Zira, işletme sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinden biri veya birkaçı için işyeri yetkisi verilemeyeceğinden, "işletme yetkisine" dahil işyerlerinden sadece biri için yetki başvurusunda bulunulamaz.<sup>353</sup> Aynı şekilde, "grup toplu iş sözleşmesinde" de işçi sendikasının gruba dahil her bir işyerinde ve işletmede ayrı ayrı yetkiye sahip olması gerektiğinden; taraf (muhatap) işveren sendikasına yeni üye olan işverenin işyerinde veya işletmesinde toplu iş sözleşmesi varsa sözleşme süresinin bitimine yüz yirmi günden fazla bir süresi olan işveren gruba dahil edilemeyecektir.<sup>354</sup>

Buna karşılık, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin bitiminden önceki yüz yirmi gün içinde yapılan başvuru üye-

<sup>352</sup> 9. HD, 15.06.1984, 5714/6632; İHU, TSGLK 3 (No:2), K. Oğuzman İncelemesi; 9. HD, 12.02.1988, 340/1029; Türk Kamu-Sen, Mart 1988, s. 38; Çelik, s. 433; Şahlanan, TİS, s. 61; Narmanhoğlu, II, s. 366.

<sup>353</sup> 9. HD, 22.09.1987, 8923/8365; Türk Kamu-Sen, Eylül 1987, s. 28; 9. HD, 13.05.1988, 5728/5647; Berksun-Eşmelioglu, TİSGLK, s. 69; 9. HD, 17.03.1989, 2148/2465; Çimento İşv. D., Kasım 1989, C. Tuncay 'ın İncelemesi, s. 35.

<sup>354</sup> Narmanhoğlu, II, s. 367; Krş. 9. HD, 14.01.1986, 88/100; YKD, Ağustos 1986, s. 1157.

rine eski sözleşme bitmeden yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanması halinde, yeni sözleşme imza tarihinde değil önceki (eski) sözleşmenin bitiminden sonra yürürlüğe girer (TİSGLK m. 7/3). Bu hüküm, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı yolundaki temel ilkeye uygundur (AY m. 53/son; TİSGLK m. 3/son). Bu nedenle, uygulamada zaman zaman görüldüğü gibi, yetki belgesi almış olsun veya olmasın, bir işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken aynı işyeri için "protokol veya başka bir ad altında" gerçekte "toplu iş sözleşmesi niteliğinde" bir anlaşma yapılamaz. Böyle bir anlaşma "kanuna karşı hile" oluşturur ve hukuken korunamaz. Kanun'a aykırı böyle bir ikinci sözleşmenin geçersizliği, her zaman ileri sürülebilir ve hakim tarafından "geçersizliği" resen tespit edilir.<sup>355</sup>

Nihayet, bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen "işveren sendikası" veya sendika üyesi olmayan "işveren" de yüz yirmi günlük başvuru süresi içinde bakanlığa başvurarak "yetkili işçi sendikasının" tespitini isteyebilir (TİSGLK m. 14/1). Bakanlık, tıpkı işçi sendikasının başvurusunda yaptığı gibi, tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile üye sayısını işkolunda kurulu işçi sendikaları ile talepte bulunan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir (TİSGLK m. 14/2). Bununla birlikte,

<sup>355</sup> 9. HD, 07.03.1994, 3949/3252, İKİD Tekstil İşv. D., Şubat 1995, s. 17; M. Ekonomi, *Yargıtay'ın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, s. 94; Kuşkusuz burada yapılan protokolün "toplu iş sözleşmesi niteliğinde" olması önemlidir; yoksa, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra "beklenmeyen haller" ve "zorunlu nedenlerle" taraflar arasında bazı maddelerin değiştirilmesi amacıyla yapılan protokollerin geçerli olacağı kuşkusuzdur, Bkz. a.ş., İkinci Kısım, Soru No: 98,99.

Kanun'a işçi ve işveren taraflar arasında karşılıklı denge ve eşitlik sağlama düşüncesiyle konulduğu anlaşılan bu hükme rağmen, uygulamada işveren sendikaları veya sendika üyesi olan işverenlerin bizzat yetki başvurusunda bulunarak bu imkandan yararlanmayı tercih etmedikleri görülmektedir.<sup>356</sup>

---

<sup>356</sup> Aktay, *TİS*, s. 64.



Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na "yazı" ile başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibariyle "yüzde on" (Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık İşkolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşme kapsamına girecek işyerinde veya işyerleri ile işletmede "başvuru tarihi" itibariyle çalışan "işçiler" ile "üyelerinin" sayısının tespitini ister. Ayrıca, işçi sendikası kendisinde bulunan "üyelik fişlerini", bakanlığa yaptığı yetki başvurusu tarihinden itibaren "üç işgünü" içinde "işverene vermek" zorundadır (TİSGLK m. 13/1). Ancak, yasada bu hükmün bir yaptırımı bulunmadığı ve "sırf bu fişlerin üç işgünü içinde işverene verilmemiş olması yetki tespitinin iptalini gerektirmediği"<sup>357</sup> için, sendika üyesi işçilerin işveren tarafından derhal işten çıkarılmaları endişesiyle, uygulamada işçi sendikaları yetki başvuru tarihini takip eden üç işgünlük süreye uymamakta, genellikle sözleşmenin imzalanmasından sonra üyelik fişlerini işverenlere göndermektedirler.

<sup>357</sup> 9. HD, 18.05.1990, 5562/6040; İKİD Tekstil İşv. D., Haziran 1990, s. 14; TÜHİS, Kararlar, s. 249; Kamu-Sen, Kararlar, s. 519; Çimento İşv. D., Temmuz 1990, s. 26.

Başvuru yazısında işyeri veya işyerleri ile işletmenin unvanı ve adresi, sendikanın adı, kurulu bulunduğu işkolu gibi gerekli bilgiler yer almalıdır. Hatta, yasada açıkça belirtilmemekle birlikte, başvuran sendika işletme toplu iş sözleşmesi yapmak istiyorsa, başvuru yazısında çoğunluk tespiti istemiyle o işletmeye bağlı işyerlerini de göstermelidir.<sup>358</sup> Kuşkusuz, işçi sendikasının işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapma talebi Bakanlık için bağlayıcı değildir.<sup>359</sup> Kanun'un emrettiği *"bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyeri için ancak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır"* (TİSGLK m. 3/2) hükmünden hareketle; Bakanlık, aynı işkolunda aynı işverene ait işyerleri için ayrı ayrı talep edilen *"işyeri yetkilerini"* birleştirerek *"işletme yetkisine"* veya aranan koşulları taşımadığı için *"işletme yetkisi"* talebini *"işyeri yetkisine"* resen dönüştürebilir.

<sup>358</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 61; İnce, s. 162; Reisoğlu, Şerh, s. 78.

<sup>359</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 62.

Yetki tespiti için yapılan başvuruyu inceleyen Bakanlık, başvuruyu izleyen "altı işgünü" içinde sonucu bildirmek zorundadır. Ancak, uygulamada çoğu kez bakanlıkça bu süreye uyulamadığı, tespit işleminin daha geç sürelerle kaydı olduğu görülmektedir. Bakanlığın yaptığı tespit, başvuruda bulunan sendikanın yetkili olmasını sağlayacak şartları taşıdığı (yani gerekli çoğunluğu bulunduğu) yolunda (olumlu tespit) ise, Bakanlık bu tespitini başvuruda bulunan sendikayla birlikte işkolunda kurulu diğer tüm işçi sendikalarına ve sözleşmeye taraf olacak işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirecektir (TİSGLK m. 13/2). Ancak bu bildirim, yetkiye itiraz hakkı bulunmayan yüzde on barajını geçemeyen sendikalara yapılmayabilir (TİSGLK m. 15/son). Bunun dışında, işkolunda yüzde on barajını geçen işçi sendikaları ile işveren tarafa bu bildirimlerin mutlaka yapılması gerekir. Aksi halde kendisine bildirim yapılmayan taraf için "altı işgünlük" tespite "itiraz süresi" (TİSGLK m. 15/1) başlamayacağından, söz konusu tespit bildirim yapılmayan ilgili (taraf) için kesinleşmiş sayılmaz.<sup>360</sup> Bakanlığın bu olumlu tespit yazısında (bildiriminde)

<sup>360</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 70, dn. 20.

“başvuru tarihindeki” kayıtlara göre işyerinde veya işletmedeki “işçi sayısı” ile başvuruda bulunan sendikanın işyerindeki ve işkolundaki “üye sayısı” yer alır (TİSGLK m. 13/2).

Buna karşılık, bakanlık başvuruda bulunan sendikanın yetki tespiti talebini çoğunluğunun bulunmadığı veya başka gerekçelerle (yüzde on barajının aşılmadığı veya başvurunun yüz yirmi günlük süreden daha önce yapıldığı gerekçesiyle) reddedebilir (olumsuz tespit). Bu takdirde bildirim, sadece başvuruda bulunan sendikaya yine “altı işgünü” içinde bildirilmek zorundadır (TİSGLK m. 13/2). Ancak, yetki tespit talebi reddedilen sendika, herhangi bir süre beklemesine gerek kalmaksızın gerekli şartları yerine getirdiği (örneğin çoğunluğu sağladığı) anda tekrar bakanlığa başvurarak yetki tespit talebinde bulunabilir. Zira, Kanun’da yeniden başvuruyu ne engelleyen ne de belirli bir süre beklemeye alan bir hüküm bulunmaktadır. Kuşkusuz bu takdirde bakanlık, “yeni başvuru tarihindeki” kayıt ve şartları dikkate alarak yetki tespit talebini inceleyecek ve araştıracaktır. Bakanlığın olumlu veya olumsuz yetki tespit bildirimlerinin, Tebligat Kanunu hükümlerine (TİSGLK m. 66) göre yapılması gerekir.<sup>361</sup>

<sup>361</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 70-71.

**BAKANLIĞIN YETKİ TESPİTİNDE  
ARADIĞI ESASA İLİŞKİN KOŞULLAR  
NELERDİR?**

Yetki tespitine ilişkin bir başvuru karşısında bakanlığın aradığı esasa ilişkin öncelikli koşul, toplu iş sözleşmesi yapılması istenen işyeri veya işyerlerinin, başvuruda bulunan sendikanın faaliyette bulunduğu işkoluna girip girmediğini belirlenmesidir. Çünkü, sendikanın faaliyette bulunduğu işkoluna girmeyen bir işyeri için ehliyeti olmadığından yetki talebinde bulunması da söz konusu değildir. Uygulamada Yargıtay da yetki tespiti için yapılan başvurularda, işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesini yetki tespitinde "bekletici mesele" (mesele-i müstehire) kabul etmektedir.<sup>362</sup> Özellikle işyerinin dahil olduğu işkolunu belirlemesinde, "işyeri-bağlı işyeri", "asıl iş-yardımcı iş" kavramları son derece önem taşımaktadır.<sup>363</sup> Yetki tespitinin konusu işyeri, sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna gir-

<sup>362</sup> 9. HD, 30.11.1984, 11050/10649, YKD, Haziran 1985, s. 825; 9. HD, 31.07.1985, 8207/7590, TÜHİS, Ocak 1986, s. 16; 9. HD, 03.10.1996, 18403/18897, Ajans Tuba, İİÇB, Kasım 1996; 9. HD, 12.10.1999, 10855/15674, YKD, Haziran 2000, s. 882; İKİD Tekstil İşv. D., Ağustos 2000, s. 17.

<sup>363</sup> Ekonomi, İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi, İHD, Ocak 1991, s. 31 vd.; 9. HD, 20.05.2003, 8798/8832, İşveren D., Ağustos 2003, s. 18.

mediği takdirde bakanlık başvuruyu reddedecektir; girdiği takdirde, diğer koşulların incelemesine geçecektir.

Diğer koşullardan ikincisi, başvuruya konu işyerinde veya işyerlerinde ya da işletmede veya işletmeye bağlı işyerlerinden birinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığının belirlenmesidir. Şayet bir toplu iş sözleşmesi varsa ve sözleşmenin sona ermesi için yüz yirmi günden fazla bir süre gerekiyorsa, yetki başvurusu yine reddedilecektir.<sup>364</sup> Üstelik, işyerinde mutlaka yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması da gerekmeyecek; daha önce kendisine yetki verilmiş bir sendikanın bulunması da yeterli olacaktır. Zira, "sendikanın kesinleşmiş yetki belgesine dayanarak yürüttüğü toplu iş sözleşmesi prosedürü sırasında bir başka sendikaya yetki belgesi verilmesi yasaya aykırıdır; bu nedenle, yetki belgesinin iptaline karar verilmelidir".<sup>365</sup> Bununla birlikte, grup toplu iş sözleşmelerinde her işyeri ve işletme ayrı ayrı değerlendirilecek; farklı işverenlere ait işyerlerinden toplu iş sözleşmesi olmayanlar veya daha önce yetki belgesi almış sendikası bulunmayanlar gruba dahil edilerek öteki koşulların incelemesine geçilecektir.

Nihayet üçüncü koşul, başvuruda bulunan sendikanın gerekli "çoğunluk barajlarını" aşıp aşmadığını incelemektedir. Bakanlığın her yıl ocak ve temmuz aylarında yayınlanan istatistiklerden sendikanın "yüzde on barajını" aşıp aşmadığı tespit edildikten sonra; "başvuru tarihi" itibariyle işyerinde veya işyerlerinde ya da işletmede "yarıdan fazla" çoğunluğu sağlayıp sağlamadığına bakılacaktır. Yargıtay da kararlarında, "işkolu barajına" (%10) ilişkin Bakanlık istatistiklerine yapılan

<sup>364</sup> Krş. 9. HD, 09.03.2000,2910/2863,TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001,s. 37; U. Aydın İncelemesi.

<sup>365</sup> 9. HD, 22.12.1994, 18490/18404; Çimento İşv. D., Mart 1995, s. 23.

itirazların "bekletici mesele" (mesele-i müstehire) kabul edilmesini; "işyeri barajına (%50'den fazla) ilişkin itirazlardan önce karara bağlanmasını" kararlaştırmıştır.<sup>366</sup> Doğal olarak, bakanlık bu tespitleri yaparken "işverenlerin işe aldıkları ya da hizmet akdi sona eren işçileri on beş gün içinde Çalışma Bakanlığı'na ve Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorunda" oldukları işçi sayıları üzerinden yapmakta (Sen. K. m. 62); "sendika üyesi" işçileri de "noterce tasdikli sendika üyelik fişleri" üzerinden hesaplamaktadır (Sen. K. m. 22/3,25/2). Yargıtay da uygulamada "üyelikten çekilme bir ay sonra geçerli olacağından, üyeliğin sona erme tarihinin noterlik belgelerine göre belirlenmesini";<sup>367</sup> "noter huzurunda yapılmayan çekilme bildirimlerinin Bakanlığa başvurudan önce yapılmış olsa bile yetki tespitinde dikkate alınmayacağını" kararlaştırmıştır.<sup>368</sup>

<sup>366</sup> Nöbetçi Yrg. HD. , 19.08.1993, 11862/12220; İşveren D. Ekim 1993, s. 16; 9. HD, 15.06.1995, 20983/21992, Çimento İşv. D., Eylül 1995, s. 27.

<sup>367</sup> 9. HD, 25.03.1999, 5776/6651, YKD, Şubat 2000, s. 219.

<sup>368</sup> 9. HD, 23.10.1997, 16588/18031, İKİD Tekstil İşv. D., Aralık 1997, s. 19; M. Ekonomi İncelemesi, 1997 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 189-190.

BAKANLIĞIN YETKİ TESPİTİNDE  
ARADIĞI USULE İLİŞKİN KOŞULLAR  
NELERDİR?

80

Bakanlığın "sendikali" ve "sendikasız" işçi sayısının tespitinde aradığı usule ilişkin birinci husus, "başvuru tarihi" itibariyle sendikanın veya hangi sendikanun üyelik fişlerinin daha fazla sayıda olduğunun belirlenmesidir. Çünkü, aynı işkolunda kurulu farklı bir sendikanın da "aynı gün" başvuruda bulunması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi "başvuru tarihi" itibariyle üye sayısı yarıdan fazla olan sendikaya verilecektir. Buna karşılık, farklı sendikaların farklı günlerde başvurması halinde, Bakanlığın ilk (birinci) başvuruyu yapanı önce incelemesi gerekir. İkinci başvuruyu ise birincinin sonucunun alınmasından (birincinin yarıdan fazla üyesinin olmadığından saptanmasından) sonra incelemeye alması gerekir. Aksi halde, farklı günlerde yapılan iki başvurunun da aynı anda işleme konulması, birden fazla kesin yetkiyle karşılaştırılması gibi zor problemler yaratabilmektedir.<sup>369</sup> Zira, "başvuru tarihinden" sonra işçilerin sendikadan istifa ederek birinci sendikanın işyerinde çoğunluğu kaybetmesi ve hatta işyerinde hiç sendika üyesinin kalmaması mümkündür. Kanun koyucu bu duru-

<sup>369</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 69.



mu göz önünde tutarak, "başvuru tarihinden" sonra sendika değiştirmeleri hukuken "yok" sayarak, "yetki tespitinde" hiç önemsememiş, "başvuru tarihi" itibariyle "yarıdan fazla üyesi olan sendikaya" toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin verilmesini öngörmüştür. Uygulamada Yargıtay da bir kararında, "işveren tarafından sendikadan istifalar olduğu yolundaki itirazın toplu sözleşme yapma yetkisini etkilemeyeceğini, başvuru tarihi itibariyle çoğunluk tespitinin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için esas alınacağını, sonradan gerçekleşen istifaların yetkiyi düşürmeyeceğini" belirtmiştir.<sup>370</sup> Üstelik, "başvuru tarihi" itibariyle o işyerinde çalışan işçilerin Bakanlık kayıtlarına geçmemiş olmasının, bu arada bakanlığa bildirilmemiş veya bildirildiği halde kayıtlarının işlenmemiş olmasının da bir önemi olmadığı vurgulanmıştır.<sup>371</sup> Bakanlıkça "sendikalı" ve "sendikasız" işçi sayısının tespitinde aradığı usule ilişkin ikinci husus, "başvuru tarihi" itibariyle işveren tarafından işyerine alınan işçilerin, sırf "sendikanın yetki almasını önlemeye yönelik" olup olmadığına araştırılmasıdır. Zira, uygulamada da sık sık karşılaşıldığı üzere, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru tarihlerinde işverenlerin işyerlerine gereğinden fazla işçi alarak "sendikanın yetkisini düşürmeye" teşebbüs ettikleri görülmektedir. Kuşkusuz, bir işverenin istediği kadar işçiyi işyerinde çalıştırmak hakkıdır. Ancak, hukukta her hak başkalarına zarar vermeyecek şekilde ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılmak zorundadır (MK m. 2, 4). Bu nedenle, özellikle sözleşme dönemlerinde "ihtiyaç fazlası" veya "yetki düşürme" amacıyla işe "muvazaalı" alınan işçiler, çoğunluk tespitinde "işçi

<sup>370</sup> 9. HD, 14.10.1999, 15658/15844, YKD, Mayıs 2000, s. 706; HGK, 04. 11. 1992, E. 1992/9-469, K. 1992/639, İKİD Tekstil İşv. D., Aralık 1993, s. 41.

<sup>371</sup> 9. HD, 30.05.1994, 7664/7698, İKİD Tekstil İşv. D., Ocak 1995, s. 18.

sayısına" dahil edilmezler. Uygulamada Yargıtay'ın bu alanda verdiği kararlar, doktrinde de isabetli bulunmaktadır.<sup>372</sup> "Yeni toplu iş sözleşmesi döneminin başlayacağı herkes tarafından bilindiği bir sırada üretimi yapılan işyerinin dahil olduğu holdingde çalışan pazarlama ve büro elemanlarının yatay geçişle işçi alımı yoluna gidilerek işçi sayısının artırılması dürüstlük kuralları ile bağdaşmaz".<sup>373</sup> Bunun gibi, "yetki alınması girişiminde bulunulmasına takaddüm eden tarihlerde topluca işçi alan ve yetki başvurusundan sonra bu işçileri çıkaran";<sup>374</sup> "ihtiyaç olmadığı halde işyeri mevcudunu etkileyecek sayıda işçi alan, fakat bu işçilerin sigorta giriş bildirgelerinin sonraki tarihleri taşıdığı anlaşılan" işverenlerin bu tutumunun "gerçek durumu yansıtmadığı";<sup>375</sup> dürüstlük kurallarına aykırı olarak yapılan "nuvazaalı işçi alımlarının" işyerindeki işçi sayısını değiştirmeyeceği kararlaştırılmıştır.<sup>376</sup>

<sup>372</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 374.

<sup>373</sup> 9. HD, 05.03.1998, 3330/3421, Ajans Tuba, İİÇB, 10 Mayıs 1999, 1227.

<sup>374</sup> 9. HD, 29.09.1989, 7408/7747; Narmanlıoğlu, II, s. 374, dn. 267 ve Kararın tam metni için bkz., Şahlanan, TİS, s. 68-69.

<sup>375</sup> 9. HD, 03.10.1996, 17892/18886, Ajans Tuba, İİÇB, 4 Kasım 1996, 1096.

<sup>376</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 374, dn. 267.

**YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ ETMEYE  
YETKİLİ OLANLAR KİMLERDİR VE  
İTİRAZ SÜRESİ NEDİR?**

Yetki tespiti için işçi sendikası veya işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılan başvuru sonucu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca altı işgünü içinde hazırlanan "yetkili sendikayı belirleyen tespit yazısı" (olumlu tespit) ilgililere bildirilir (TİSGLK m. 13,14). Kanun'a göre, itiraza yetkili olanlar "tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverendir". Ancak, "kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendikalar yetki itirazında bulunamaz" (TİSGLK m. 15). Bununla birlikte, yetki için yapılan başvurunun (örneğin çoğunluk bulunmadığı) gerekçesiyle reddedilmesi halinde (olumsuz tespit); Bakanlık bu tespiti sadece başvuran sendikaya bildireceğinden, itiraza yetkili olan da sadece başvuruda bulunan sendika olacaktır. Sendika, bakanlığın "yetkisizlik" (olumsuz tespit) kararına karşı yaptığı itirazı mahkemede (olumlu) "yetki tespitine" çevirirse, bu defa Bakanlık bu kararı işkolunda kurulu diğer işçi ve işveren sendikalarına da bildirerek (TİSGLK m. 13, 14), onlar için de "yetki itirazı" yollarını açmak zorundadır (TİSGLK m. 15). Uygulamada Yargıtay kararları da bu doğrultudadır.<sup>377</sup>

<sup>377</sup> 9. HD, 26.03.1985, 3320/3222; İHU, TSGLK 13 (No:1), K. Oğuzman

Bakanlığın tespitine karşı itirazlar, tespit yazısının ilgililere "tebliğ tarihinden" itibaren "6 işgünü" içinde yapılmak zorundadır (TISGLK m. 15). 6 işgünlük süre "hak düşürücü" bir süre olduğundan, bu süre içinde itiraz edilmezse "yetki tespiti kesinleşir". Uygulamada Yargıtay da mulitelif kararlarında, "altı işgünlük sürenin geçirilmesi halinde itirazın mahkemece reddedileceğini";<sup>378</sup> bu sürenin "hakim tarafından resen göz önüne alınması gerektiğini";<sup>379</sup> "resmi mercilere başvurma bakımından cumartesi gününün 6 işgünlük sürenin hesabında göz önünde tutulmayacağını";<sup>380</sup> "işgünü kavramının yapılacak işin muhatabına göre değerlendirilmesi gerektiğini";<sup>381</sup> ancak her hal ve kârda "tebliğ günününün hesaba dahil edilmeyeceğini"<sup>382</sup> kabul etmiştir. Süresi içinde başvuru yapılmaması nedeniyle tespitin kesinleşmesi üzerine, Bakanlık başvuruda bulunan işçi sendikasına (veya işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene) toplu sözleşme görüşmelerine başlamak üzere bir "yetki belgesi" verir (TISGLK m. 17/1).

İncelemesi; 9. HD, 10.01.1985, 9707/8804, TÜHİS, Ocak 1986, s. 24; 9. HD, 17.03.1989, 2148/2465, Türk Kamu-Sen, Mart 1989, s. 32; 9. HD, 23.03.1990, 2093/1797, Türk Kamu-Sen, Mart 1990, s. 39; 9. HD, 22.04.1998, 7282/7685, YKD, Mayıs 1999, s. 634. Ayrıca Yargıtay'a göre, "yetki tespitine itirazlarda işyerinde çalışan işçi sayısı ihtilaf (uyuşmazlık) konusu olduğunda, işverenin davaya dahil edilmesi gerekir. Bu nevi davalarda işveren yasal hasımdır. Davaya işverenin müdahale talebi olmasa bil, mahkeme resen işvereni davaya dahil ettirip taraf teşkilini sağlamalıdır": 9. HD, 22.09.2004, 24208/19650, *Tekstil İşv. D.* Şubat 2005, s. 42.

<sup>378</sup> 9. HD, 10.11.1989, 9545/9685; *Kamu-İş*, Ocak 1990, s. 9 - TÜHİS, *Kararlar, C. II*, s. 252.

<sup>379</sup> 9. HD, 28.12.1995, 37689/36696; *Günay*, TISGLH, s. 653.

<sup>380</sup> 9. HD, 20.06.1984, 6206/6475; *Tütis*, Kasım 1984, s. 19; 9. HD, 14.07.1994, 11574/11158; YKD, Şubat 1995, s. 223; 9. HD, 28. 12. 1990, 14364/14448; TÜHİS, *Kararlar, C. II*, s. 253; 9. HD, 23.02.1995, 5441/5874, *Günay*, TISGLH, s. 577.

<sup>381</sup> 9. HD, 22.01.1985, 596/331, YKD, Temmuz 1985, s. 999.

<sup>382</sup> 9. HD, 28.12.1990, 14364/14448; TÜHİS, Şubat 1991, s. 9.

Altı işgünlük süre içinde yapılması gereken yetki itirazları, "işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye" yapılır. Toplu iş sözleşmesi "birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde (grup toplu iş sözleşmelerinde), itiraz Ankara'daki İş Mahkemesi'ne yapılır". İşletme toplu iş sözleşmelerinde ise, itiraz "işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine" yapılır (TİSGLK m. 15/1). Kanun'da belirtilen yetkili mahkemeler "kamu düzenini" ilgilendirdiğinden, gereği yerine getirilmek üzere mahkemece resen dikkate alınır.<sup>383</sup> İtirazın "yetkili olmayan bir mahkemede açılması" gerekçesiyle verilen "mahkemenin yetkisizlik kararının" kesinleşmesini izleyen "on gün içinde" genel usul kuralları içinde kalmak ve "yetkili mahkemeye başvurmak gerekir".<sup>384</sup> Yetkili mahkemede açılan "yetki itirazı" davalarında "bakanlık hasım gösterilmelidir".<sup>385</sup>

<sup>383</sup> 9. HD, 12.05.1986, 4122/4951, *Yasa Hukuk D.*, Ekim 1986, s. 567; 9. HD, 03.06.1985, 6195/6082; *Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, s. 155.

<sup>384</sup> 9. HD, 02.06.1986, 4825/5620; *Narmanlıoğlu, II*, s. 380, dn. 287.

<sup>385</sup> 9. HD, 29.07.1997, 13560/14485 ve 9. HD, 29.12.1997, 21058/22825; *Günay, TİSGLH*, s. 569.

Altı işgünlük süre içinde yapılacak yetki itirazlarının, mahkemeye başvurulmadan önce mutlaka ya "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na" ya da ilgili "Bölge Müdürlüğü'ne" kayıt ettirilmesi gerekir. Gerçekten, itiraz Ankara İş Mahkemesi'ne yapılacaksa dilekçenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na; işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılacaksa, o yerdeki bölge müdürlüğüne kayıt ettirilmesi gerekir (TİSGLK m. 15). Her iki halde de "itiraz dilekçesi kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilmek" gerekir. Yargıtay, "itiraz dilekçesinde kayıt şerhi olmasa da bölge müdürlüğü'nün süresi içinde kayıt yaptırıldığına dair resmi yazısını" yasa hükmünün yerine getirilmesi için "yeterli" saymıştır.<sup>386</sup> "Önemli olan (...) bakanlığın haberdar edilmesidir".<sup>387</sup> Ancak, "itirazın işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünden başka bir bölge müdürlüğüne kaydettirilmesi" yasa hükmünün yerine getirilmesi anlamına gelmediğinden, "işbu itirazın reddedilmesi gerekir".<sup>388</sup> Zira altı işgünlük süre içinde kayıt işlemi sistemin "vazgeçilmez bir unsuru",<sup>389</sup> dava açmanın ön şartı olan bir "kamu düzeni" hükmüdür. "İtiraz süresi geçmiş ise gerekli kayıt yaptırılmadan mahkemeye yapılan itiraz reddedilmek gerekir".<sup>390</sup> Böylece bakanlık, "ilgili" bölge müdürlüklerine yapılan kayıtlar sayesinde yetki işlemlerini itiraz sonuçlanıncaya kadar askıya almakta; bu konuda "ihtiyati tedbir" kararı alınmasına

<sup>386</sup> 9. HD, 24.04.1985, 4592/4383, Yasa Hukuk D., Aralık 1985, s. 1776; TÜHİS, Temmuz-Eylül 1985, s. 4.

<sup>387</sup> 9. HD, 20.01.2000, 116/220; İşveren D., Mart 2000, s. 16.

<sup>388</sup> 9. HD, 01.06.1988, 6264-6191, Berksun-Eşmelioğlu, s. 351.

<sup>389</sup> Şahlanan, TİS, s. 74; 9. HD, 17.01.2002, 20688/325, İKİD Tekstil İşv. D., Nisan 2002, s. 37.

<sup>390</sup> 9. HD, 08.10.1984, 9636/8682, İşveren D., Kasım 1984, s. 17; 9. HD, 22.10.1984, 9922/8987, İHU, TSGLK 15 (No:3); Ö. Etrenci İncelemesi.

gerek kalmadan mahkeme kararı kesinleşinceye kadar işlemleri durdurmaktadır.<sup>391</sup>

Nihayet, işçi ve üye sayılarıyla ilgili çoğunluk tespitinde "maddi hata" ve "süreyle" ilişkin itirazlar, mahkemece "duruşma yapılmaksızın" ibraz edilen belgelere göre incelenecektir. Bu durumda mahkeme, "altı işgünü" içinde "kesin karar" verecektir (TİSGLK m. 15/2). Buna karşılık, Bakanlık tespitine yapılan itirazlar maddi hata ve süre dışında kalan hususları kapsıyorsa, bu durumda mahkemece "duruşma yapılması" gerekecek, kararın temyiz edilmesi halinde de Yargıtay on beş gün içinde kesin kararını verecektir (TİSGLK m. 15/2).

---

<sup>391</sup> Şahlanan, TİS, s. 74.

Yetki tespiti konusundaki bakanlık bildirimine (yazısına) süresi içinde itiraz edilmez veya yapılan itirazlar mahkemece reddedilirse; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başvuruda bulunan işçi sendikasına (veya işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene) bir "yetki belgesi" verir (TİSGLK m. 16/1). Bu belge, hem sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda yüzde on barajını aştığının, hem de işyerinde veya işletmede yarıdan fazla çoğunluğa sahip olduğunun kanıtıdır. Kanun'da, bu belgenin itiraz süresinin geçmesinden veya mahkeme kararının tebliğinden itibaren "altı işgünü" içinde verilmesi öngörülmektedir (TİSGLK m. 16/1). Ancak, bu süre bakanlık görevine ilişkin "emredici" değil "yol gösterici" bir süre olup, sürenin geçmesinden sonra da belgenin verilmesi mümkündür. Belgenin gecikmeli verilmesi, yetkinin geçersizliği sonucunu doğurmaz. Uygulamada Yargıtay da bir kararında, "Bakanlıkça kanuni süresi (...) altı işgünü geçtikten sonra yetki belgesinin verilmiş olmasının, kesinleşmiş yetkinin iptalini gerektirmeyeceğini" kararlaştırmıştır.<sup>392</sup>

<sup>392</sup> 9. HD, 14.01.1986, 88/100, YKD, Ağustos 1986, s. 1157.



## 83

Kanun'da açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, yetki belgesinde işçi sendikasının hangi işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, hangi işyeri veya işyerleri ile işletmeyi kapsamına aldığı, "işyeri" veya "işletme" türlerinden hangi tür toplu iş sözleşmesi yetkisi olduğu açıkça belirtilmek gerekir.<sup>393</sup> Yetki belgesini alan taraf, karşı tarafı toplu iş sözleşmesi görüşmelerine çağrıda bulunma hakkına sahip olur; toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, resmi arabuluculuk, grev ve lokavt ile hakeme veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma aşamalarına kadar uzanan bir dizi haklar kullanılmaya başlar.

<sup>393</sup> Oğuzman, s. 49; Şahlanan, *TİS*, s. 88; Akay, *TİS*, s. 67; Narmanlıoğlu, II, s. 385.

## YETKİSİZ İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ NASIL İPTAL ETTİRİLİR?

84

Yetki belgesi alınmadan bir toplu iş sözleşmesi yapılacak olursa, durumun öncelikle “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (veya bölge müdürlükleri)” tarafından tespit edilmesi gerekir. Tespit yazısında Kanun’un deyiimiyle “*tarafardan birinin veya her ikisinin yetkili olmadığı*” yer alır. Yapılan bu tespiti müteakip “45 gün” içinde “*ilgililer*” veya “*Bakanlık*”, sözleşmenin “*hükümsüzlüğünü yetkili iş mahkemesinde dava yolu ile ileri sürebilirler*” (TİSGLK m. 16/2,3). Kırk beş (45) günlük dava açma süresi “*hak düşürücü*” bir süredir.<sup>394</sup> Ayrıca burada sözü geçen “*hükümsüzlük*”, toplu iş sözleşmesinin “*yetkisizlik*” nedeniyle “*iptali*” anlamında ele alınmalıdır. Yoksa, “*ehliyetsizlik*” nedeniyle “*hükümsüzlük*” (butlan) maddenin kapsamı dışındadır.<sup>395</sup>

Bakanlıkça yapılacak tespit, davanın ön şartı olduğu için resen yapılabileceği gibi, ilgililerin başvurusu üzerine de yapılabilir. Gerek bakanlık gerekse ilgililer tarafından açılan davada mahkeme, gerekli görürse “*toplu iş sözleşmesinin uygulanma-*

<sup>394</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 183; Narmanlıoğlu, *II*, s. 464; Tuğ, *TİS*, s. 138; Akay, *TİS*, s. 68.

<sup>395</sup> Şahlanan, *TİS*, s. 182; Akay, s. 67-68; Narmanlıoğlu, *II*, s. 458; Tuğ, *TİS*, s. 138.

sını dava sonuna kadar durdurabilir" (TİSGLK m. 16/4). Ancak, sözleşmenin iptali için tarafların "yetki belgesi almadan sözleşme yapmaları" yeterli değildir; sözleşmenin yapıldığı sırada taraflardan birinin veya ikisinin "gerçekten yetkisiz" olması gerekir. Bir başka deyişle, örneğin işçi sendikasının gerçekten "yüzde on barajını aşamayan" ve "işyerinde (ya da işletmede) yarıdan fazla çoğunluğu olmayan" bir sendika olması gerekir. Yargıtay'a göre, yetki belgesi alınmamış veya alınmış olan yetki belgesi değişik nedenlerle daha sonra "hükümsüz" (TİSGLK m. 17/2, 19/3, 27/2, 36/3) kalmış olsa bile, işyeri veya işletme için taraflar yetki şartlarını taşıyorlar ise toplu iş sözleşmesi iptal edilmeyecektir.<sup>396</sup>

Bakanlıkça yapılan tespiti müteakip kırk beş gün içinde bir dava açılmaması halinde, toplu iş sözleşmesi "geçerlilik" kazanacaktır. Buna karşılık açılan dava sonucu toplu iş sözleşmesi iptal edilirse, sözleşmenin "umumi mukavele" olarak kabulü doğru olur. İptal hükmü, ne geriye ne ileriye doğru TİSGLK hükümlerine tabi bir sözleşmenin değil, Borçlar Kanunu'na tabi bir sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar. Zira, burada Borçlar Kanunu anlamında hata, hile, ikrah ve tehdit ile "fesada uğranmış" (BK m. 31) bir irade ile imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi yoktur.<sup>397</sup> Sadece yasal usul ve esaslara uyulmadan (yetki alınmadan) karşılıklı serbest iradelerin

<sup>396</sup> 9. HD, 30.12.1985, 12234/12736, İKİD Tekstil İşv. D., Mayıs 1986, s. 20; 9. HD, 09.10.1986, 8423/9034, İKİD Tekstil İşv. D., Kasım 1986, s. 20; 9. HD, 08. 04. 1992, 356/3031; Ü. Narmanlıoğlu İncelemesi ve İ. Subaşı İncelemesi, İHD, Temmuz-Eylül 1992, s. 410 vd., Çimento İşv. D., Kasım 1992, C. Tuncay İncelemesi, s. 31.

<sup>397</sup> Doğal olarak, yasal grev hakkının kullanılması ihtimali işverene karşı "ikrah" (korku) veya "tehdit" olarak algılanamaz. *Despax*, s. 255; Oğuzman, s. 103; Tunçomağ, II, s. 273; Şahlanar, TİS, s. 182; Tuğ, TİS, s. 137.

birleşmesi sonucu yapılan bir sözleşme vardır. Bu sözleşme, tarafların istediği gibi bir “*toplu iş sözleşmesinin*” hukuki hüküm ve sonuçlarını doğurmasa da, böyle bir yetki belgesi olmadan yapılabilen “*umumi mukavelenin*” hüküm ve sonuçlarını doğurmak zorundadır. Bu nedenle, “*toplu iş sözleşmesinin iptali davası açıldığında, bu sözleşmeye dayalı tüm alacaklarla ilgili olarak açılan davalar için bekleyci mesele kabul edilmesi*” isabetlidir.<sup>398</sup> Zira, en azından alacaklara uygulanacak (BK’na göre ticari, TİSGLK’na göre en yüksek işletme kredisi) faiz oranının tespiti bakımından açılan “*iptal davasının*” sonucu önem kazanacaktır. Üstelik, iptal edilen böyle bir sözleşme imza tarihinden beri bilerek uygulanagelen bir sözleşme ise, kuşkusuz “*işyeri şartı*” haline gelmiş umumi mukavelenin bu hükümleri hizmet sözleşmeleri üzerindeki etkilerini sürdürmeye devam edecektir.<sup>399</sup> Buna karşılık, taraflardan birinin işveren sendikasının yapmış olduğu hükümsüz (geçersiz) bir sözleşmeyi bilmeden (sehven) uygulayageldiği hallerde, artık ortada başından itibaren kendiliğinden hükümsüz bir sözleşmeyle karşı karşıya bulunduğumuzdan; işveren iptal (hükümsüzlük) kararından sonra uygulamayı durdurabileceği gibi, iptal kararından önce yapmış olduğu ödemeleri de geri isteyebilir.<sup>400</sup> Zira, Yargıtay’a göre hataen yapılmış bir uygulama “*işyeri şartı*” haline gelmez.<sup>401</sup>

<sup>398</sup> 9. HD, 12.10.1995, 10280/31543, *İst. Barosu Der.*, Nisan-Haziran 1996, s. 4; Narmanlıoğlu, *II*, s. 466, dn. 542.

<sup>399</sup> Değişik görüşlerin ayrıntılı bir incelemesi için bkz., Narmanlıoğlu, *II*, s. 465-468.

<sup>400</sup> Oğuzman, s. 103; Şahlanan, *TİS*, s. 184; Tuğ, *TİS*, s. 139.

<sup>401</sup> 9. HD, 18.02.1977, 1660/3029, İHU, TSGLK md. 3 (No:6), Ö. Etrenci İncelemesi; HGK, 14. 03. 1979, E. 978/9-753, K. 979/242, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Şubat 1980, s. 12.

Bir işyeri veya işletme sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesi alan işçi sendikası, yetki belgesinin alınmasından itibaren "on beş gün içinde" karşı tarafı toplu görüşmeye "mutlaka" çağırmak zorundadır. Aksi halde, bu süre içinde çağrı yapılmazsa "yetki belgesinin hükmü kalmaz". Bu nedenle yapılan "çağrı ve tarihi" derhal "görevli makama" bildirilmelidir (TİSGLK m. 17/1,2). Görevli makam, burada da işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, birden çok bölge müdürlüğünün yetki alanına giren toplu iş sözleşmelerinde Çalışma Bakanlığı'dır (TİSGLK m. 18). Çağrı bildiriminin on beş günlük süre içinde bunu tebliğ edecek makama (PTT'ye) verilmesi yeterlidir; karşı tarafa bu süre içinde ulaşması aranmaz.<sup>402</sup>

Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü (toplular sözleşmesi teklif tasarısını) toplu

<sup>402</sup> 9. HD, 08.10.1985, 9808/9168, TÜHİS, Ocak 1986, s. 28 - K. Oğuzman, *Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararları*, s. 155; Günay, TİSGLH, s. 686.

görüşme “çağrısına eklemek” zorundadır. Ancak, tekliflerini bildiren tarafın toplu görüşme süreci içinde “tekliflerinde değişiklik yapma hakkı” saklıdır (TİSGLK m. 17/3). Bununla güdülen amaç, teklifler konusunda karşı tarafa bir “ön fikir” vermektir. Yoksa yapılan tekliflerin bağlayıcılığı yoktur. Yargıtay da uygulamada bu hükmü, kamu düzeni ile ilgili “emredici” bir hüküm olarak değil; taraflara “yol gösterici” bir hüküm olarak değerlendirmiş, tekliflerin kısmen veya tamamen çağrı yazısına eklenmemesinin “yetki belgesini hükümsüz kılmayacağını” kararlaştırmıştır.<sup>403</sup> Bu nedenle, tekliflerin ve karşı tekliflerin görüşmelere başlama tarihinde veya daha sonra verilmesi de mümkündür.

Kanun’a göre çağrıya muhatap işverenin, üyesi olduğu işveren sendikası ile çağrı tarihinden sonra ilişkisinin herhangi bir şekilde kesilmesi, çağrı ile bağlılığını olumsuz etkilemez; işverenin çağrı ile bağlılığı devam eder (TİSGLK m. 10/1). Kanun’un buradaki hükmü, üyeliğin her türlü (istifa, ihraç, ölüm, vs.) sona erme halini içermektedir. Ancak, istifa (çekilme) halinde bir aylık sürenin sonunun beklenmesi, ihraç halinde kararın kesinleşmesinin beklenmesi gerekecektir. Ölüm halinde ise işyerini devralan mirasçılar çağrı ile bağlı kalacaktır.

Bunun gibi, işverenin işyerini devretmesi (kiralaması, satması) nedeniyle üyeliğin sona ermesi halinde de durumda bir değişiklik olmayacak, yeni işveren çağrı ile bağlı kalacaktır. Yargıtay’ımız da bir kararında, “yeni işverenin çağrı ile bağlı olduğunu, çağrıdan sonra toplu görüşmelerde hangi safhaya gelmişse o safhadan itibaren yeni işverenin öncekinin yerini alacağını, bu durumda işçi sendikasının yeni işverene ayrıca bir toplu görüşme

<sup>403</sup> 9. HD, 25.11.1985, 11296/11001; Şahlanan, TİS, s. 94; Tuğ, TİS, s. 117; Reisoğlu, Şerh, s. 219; 9. HD, 24.06.1987, 6019/6298, TÜHİS, Ağustos 1987, s. 37; Günay, TİSGLH, s. 691.

çağrısında bulunmasının icap etmediğini" kararlaştırmıştır.<sup>404</sup> Üstelik, çağrıdan sonra toplu görüşmeye devam edilirken, nitelik (işkolu) değiştirmeksizin işyerinin başka bir yere veya adrese taşınmış olması da yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemez.<sup>405</sup>

Bununla birlikte, çağrıdan sonra işverenin sendika üyeliğinin sona ermesi halini düzenleyen Kanun'da, çağrıdan sonra işverenin sendikaya üye olması halinde ne olacağı yolunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu gibi halde de Kanun'un özüne (ruhuna) en uygun çözüm yolu, kuşkusuz işveren sendikasını çağrıdan sonraki aşamalarda taraf olarak çağrı ile bağlı ve yetkili kılmaktır.<sup>406</sup>

<sup>404</sup> 9. HD, 29.06.1989, 7495/8051, *Kamu-Sen*, Haziran 1990, s. 30; Şahlanan, *TİS*, s. 101.

<sup>405</sup> 9. HD, 13.07.1987, 7421/7183, *YKD*, Ocak 1989, s. 46; *Çimento İşv. D.*, Mart 1989, s. 14, C. Tuncay İncelemesi.

<sup>406</sup> Oğuzman, s. 53; Reisoglu, *Şerh*, s. 37; Şahlanan, *TİS*, s. 101; Tuğ, *TİS*, s. 119.

TOPLU GÖRÜŞME USULÜ VE  
SÖZLEŞMENİN İMZALANMASININ  
HÜKMÜ NEDİR?

86

Toplu görüşme çağrısının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren "altı işgünü" içinde taraflar toplu görüşmenin başlayacağı "yer, gün ve saati" aralarında anlaşarak tespit ederler ve bunu "görevli makama" bildirirler. Ancak, taraflar arasında toplu görüşmenin başlayacağı "yer, gün ve saat" konusunda bir anlaşma olmazsa veya kendisine çağrı yapılan taraf buna hiçbir şekilde cevap vermez veya görüşmeyi reddederse, "taraplardan birinin üç işgünü içinde başvurması üzerine görevli makamca toplantı yer, gün ve saati, başvuru tarihinden başlayarak altı işgünü içinde tespit edilir ve taraflara bildirilir" (TİSGLK m. 19/1,2).

Toplu görüşme çağrısını zamanında (yetki belgesinin alınmasından itibaren 15 gün içinde) yapan tarafın "toplular görüşmelere başlanması" konusunda öngörülen "altı" ve "üç" işgünlük başvuru süreleri kamu düzeni ile ilgili görülmediğinden "emredici" değil "yol gösterici" sürelerdir.<sup>407</sup> Zira, görevli makamın bu süreler içinde toplantı yer, gün ve saatini başvuru olmadan resen tespit etmesi beklenemez. Bu nedenle bu (altı ve

<sup>407</sup> Aksi görüşte: Reisoğlu, *Şerh*, s. 224; Tuğ, *TİS*, s. 121; Şahlanan, *TİS*, s. 98.



üç işgünlük) sürele uyulmaması yetki belgesini hükümsüz kılmaz. Buna karşılık, zamanında çağrıda bulunduğu halde, "çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde" çağrıyı yapan toplu görüşmeye gitmez ve toplu görüşmeye başlamaz ise, "çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer" (TİSGLK m. 19/3). Kanun koyucu, haklı olarak çağrıda bulunduğu halde toplantıya katılmama-yı iyiniyet kuralları ile bağdaştırmamış ve çağrı tarihinden itibaren otuz günün sonunda yetkinin düşeceğini hükme bağlamıştır.<sup>408</sup> Bu nedenle, otuz günlük süre içinde taraflar her zaman toplantı "yer, gün ve saatini" kendi aralarında tespit edebilecekleri gibi; görevli makama başvurarak da tespit ettirebilirler.<sup>409</sup>

Kanun'da toplu görüşmenin nasıl yapılacağı, yönteminin ne olacağı konusunda bir düzenleme yoktur. Uygulamada, ilk toplantıda taraflar karşılıklı olarak görüşmelere katılma ve toplu iş sözleşmesini imzalama yetkisine sahip olduklarını gösterir belgeleri birbirlerine verirler. Daha sonra genellikle toplantının ve görüşmelerin yöntemine ilişkin konular görüşülür ve karara bağlanır. Sonraki toplantılarda ise, görüşmeler boyunca karara bağlanan toplu iş sözleşmesi teklif tasarısındaki maddeler, düzenlenen tutanağa geçirilir. Üzerinde bir anlaşmaya varılmayan maddeler de tutanağa geçirilerek sonraki toplantılarda tekrar görüşülmek üzere ertelenir.

Toplu görüşmeler sonunda bütün teklifler üzerinde bir anlaşmaya varılırsa, sözleşmenin yazılmasına geçilir ve sözleşme "beş nüsha" olarak taraflarca imzalanır. Birer nüsha taraflarda kalırken "üç nüsha" çağrıyı yapan tarafından "altı işgünü" içinde görevli makama verilir (TİSGLK m. 20/1,2; 24/2). Bir

<sup>408</sup> Tuğ, *TİS*, s. 121.

<sup>409</sup> Oğuzman, s. 52; Aksi görüşte, Çelik, s. 442, dn. 23; İnce, s. 170; Reisoğlu, *Şerh*, s. 224; Şahlanan, *TİS*, s. 98; Tuğ, *TİS*, s. 121.

nüshası da işyerine asılır (TİSGLK m. 63). Kanun'a göre, toplu iş sözleşmesi "yazılı" yapılmadıkça geçerli değildir (TİSGLK m. 4). Ancak, "adi yazılı" şekil şartı yeterli olup; notere tasdik ettirmek zorunlu değildir.<sup>410</sup>

Nihayet, toplu iş sözleşmesi "teklif tasarısını tüm maddeleri üzerinde anlaşma sağlanması ve tutanakların imzalanması" ile ortaya çıkan "toplu iş sözleşmesi",<sup>411</sup> artık taraflar için bağlayıcı olmaktadır. İşçi sendikası, üyelerinin sözleşmeye uygun çalışmasını sağlamak üzere her türlü girişimde bulunabileceği gibi,<sup>412</sup> işveren de kendi veya üyesi bulunduğu işveren sendikasının imzaladığı toplu iş sözleşmesi hükümlerini aynen uygulamak zorundadır. Kanun'da, çağrı tarihinde öngörülen bağlılık sözleşmenin imzası tarihinden sonra da sürdürülmekte; "sözleşmenin imzası tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işverenin o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işverenin o sözleşme ile bağlı kalacağı" öngörülmektedir (TİSGLK m. 10). Bu hüküm işverenin sendikadan istifa, ihraç ve ölüm hallerinde, üyeliğinin sona ermesini içerdiği gibi, işverenin işyerini devretmesini (kiralamasını ve satmasını) da kapsamakta, bu gibi hallerde işverenin veya devralanların toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı devam etmektedir (TİSGLK m. 8).<sup>413</sup>

<sup>410</sup> Çelik, s. 443; Reisoglu, Şerh, s. 79; Tuğ, TİS, s. 125; Şahlanan, TİS, s. 103.

<sup>411</sup> 9. HD, 20.11.1979, 13880/13997 - N. Çelik, s. 444, dn. 26 - Reisoglu, Şerh, s. 79.

<sup>412</sup> Oğuzman, s. 68; Narmanlıoğlu, II, s. 394.

<sup>413</sup> Oğuzman, s. 68; Narmanlıoğlu, II, s. 394.

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİ ÜZERİNDE NASIL BİR ETKİSİ OLUR?

Kanun'a göre, "toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır" (TİSGLK m. 6/1). Öyleyse, Anayasa'nın toplu sözleşme taraflarına tanıdığı "emredici hukuk kuralları koyabilme özerkliğine" uygun olarak, yapılan toplu iş sözleşmesinin "normatif hükümleri" iş sözleşmelerine kanun gibi "doğrudan doğruya ve emredici (zorlayıcı)" bir etki yapmaktadır. Uygulamada Yargıtay da toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin "objektif hukuk kuralları" ve "maddi anlamda yasa hükümleri" niteliğinde olduğunu kabul etmektedir.<sup>414</sup>

Bununla birlikte, "toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde, iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir" (TİSGLK m. 6/2). Bu hükümle, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olmakla birlikte

<sup>414</sup> 9. HD, 09.04.1968, 157/4628; HGK, 21. 02. 1975, E. 1974/9-1040, K. 1975/227; N. Çelik, s. 446, dn. 2; 9. HD, 20. 04. 1987, 3816/3991, Kanu-İş, Temmuz 1987, s. 55.

"işçi yararına" olan hükümleri korunmaktadır. Bunun için, iş sözleşmesindeki işçi yararına hükmün toplu iş sözleşmesinin yapılmasından önce veya sonra konulmuş olmasının da bir önemi yoktur.<sup>415</sup> Gerçi toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan "asgari koşulların" altına inilememektedir. Ancak bu hüküm ile işçiye sözleşme üstü hak ve menfaatler sağlanabilmekte; "işçinin korunması" amacı güdülmektedir. Yargıtay'a göre bu koruma "sadece işçi yararına olan hükmün uygulanmasıyla" sınırlıdır; yoksa hem toplu iş sözleşmesi hem de iş sözleşmesi hükmü "birlikte uygulanmaz".<sup>416</sup> Ayrıca bu korumanın başta ücret olmak üzere, genel iktisat ve piyasa koşullarına bağlı bir sınırlamanın içinde kaldığı kuşkusuzdur.<sup>417</sup> Hemen ekleyelim ki burada "lehine" iş sözleşmesi hükmü uygulanan işçiler, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye olan işçilerdir. Sözleşme kapsamına girdiği halde taraf sendika üyesi olmayan veya dayanışma aidatı ödemeyen işçilere fazladan haklar sağlanamaz (TİSGLK m. 9).

Nihayet, her yeni "özerk" toplu iş sözleşmesi eski toplu iş sözleşmesinin yerini aldığından, "düzen ilkesi" gereği yeni sözleşme ile bazı hakların değiştirilmesi ve hatta kaldırılması mümkündür. Bu nedenle, "kazanılmış hak" iddiası ile yeni sözleşmede azaltılan veya kaldırılan haklar ve farkları istenebilir.<sup>418</sup> Burada uygulamada sorun teşkil eden husus, toplu iş

<sup>415</sup> P. Soyer, *Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi*, Ankara 1991, s. 67 vd.; Reisoğlu, *Şerh*, s. 101; Ekmekçi, s. 106; Çelik, s. 450; Narmanlıoğlu, *II*, s. 445.

<sup>416</sup> 9. HD, 20.12.1984, 11778/11829, İHU, TİSGLK md6(194); 9. HD, 27.12.1984, 11868/ 12106, *Yasa D.*, Mayıs 1985, s. 769.

<sup>417</sup> M. V. Tolga, *İş Hukuku*, İstanbul, 1958, s. 146; Çelik, s. 449.

<sup>418</sup> 9. HD, 27.03.1985, 2859/3284, YKD, Kasım 1985, s. 1647; 9. HD, 30.09.1985, 6189/8750, TÜHİS, Ocak 1986, s. 23; 9. HD, 25.01.1988, 11492/423; Berksun-Eşmelioğlu, *TİSGLK*, s. 136; 9. HD, 31.03.1989, 1524/2965, YKD, Ocak 1990, s. 50; 9. HD, 07.03.1996, 36398/4764,

sözleşmesinde “belirli bir süre veya tarih” ile sınırlandırılmış olan “normatif hükümlerin” (hakların), sözleşmenin sona ermesinden sonra da uygulanıp uygulanmayacağıdır. Tarafların özerk iradesi ile belirli bir süreye (örneğin sözleşme süresine) bağlanmış hakların toplu sözleşmenin sona ermesinden sonra da uygulanmaya devam etmesini beklememek gerekir. Nitekim Yargıtay da bir kararında, “sözleşmenin yürürlük süresi içinde” asgari ücretin yeniden tespiti halinde “eski asgari ücret ile yeni asgari ücret arasındaki farkın ücretlere ekleneceğine” ilişkin hüküm “toplu iş sözleşmesi süresi içinde gerçekleşen asgari ücrete” ilişkin olduğundan, bu hükmün “yürürlük süresinin bitiminden sonra da devam edeceğini düşünmek”, tarafların iradesine dayalı “toplu sözleşme özerkliğine aykırı düşer” demektedir.<sup>419</sup> Buna karşılık, belirli bir süreye bağlanmayan normatif hükümlerin toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da hizmet sözleşmelerini üzerindeki etkisini sürdürmeye ve uygulanmaya devam edeceği kuşkusuzdur. Gerçekten, uygulamada Yargıtay bir başka kararında, aynı konuda herhangi bir süre sınırlaması getirmeyen “asgari ücretin yeniden tespitinden doğan ek (fark) zam uygulamasının” devam edeceğini kararlaştırmıştır.<sup>420</sup>

Çimento İşv. D., Mayıs 1996, s. 33; Aksi görüşte 9. HD, 02.07.1996, 3189/15158, İşveren D., Kasım 1996, s. 18 - Ali Güzel Eleştirisi, Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararları, s. 201; 9. HD, 06.02.2002, 17211/2379, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2002, s. 57; 9. HD, 24.04.2003, 22489/16879, İşveren D. Haziran 2003, s. 19.

<sup>419</sup> 24.09.1987, 7687/8467, Çelik, s. 454; Aynı görüşte, 9. HD, 22.05.1984, 8085/5676, İHU, TSGLK 6(No:3); F. Sağlam İncelemesi; HGK, 02.04.1986, E. 985/9-802, K. 986/329, Yasa D. Haziran 1986, s. 830; Aksi görüşte HGK, 14.09.1988, E. 988/9-162, K. 988/685, TÜHİS, Şubat 1988, s. 15.

<sup>420</sup> 9. HD, 05.07.1988, 7767/7313, Çimento İşv. D., Mayıs 1989, s. 26; Aynı görüşte: 9. HD, 27.06.1988, 5352/7049, İşveren D., Ocak 1989, s. 19; Krş. 9. HD, 13.04.1984, 3415/4248, İHU, TSGLK 6, No:2 - Ü. Narmanlıoğlu İncelemesi.

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN  
TARAF SENDİKAYA ÜYE OLAN İŞÇİLER  
NASIL YARARLANIRLAR?**

**88**

**a. Kural: İmza Tarihinde Sendikaya  
Üye Olan İşçiler**

Kanun'da, toplu iş sözleşmesine "taraf" olan "işçi sendikası üyelerinin" yararlanacakları açıkça belirtilmiştir (TİSGLK m. 9/1). Bu hükmün uygulanmasında toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyinin; işyeri, işyerleri (grup) veya işletme toplu iş sözleşmesi olmasının önemi yoktur. Yeter ki işçi taraf sendika üyesi olsun. Kanun'a göre, "toplular iş sözleşmesinin imzası tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasinca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır" (TİSGLK m. 9/2).<sup>421</sup> Kural olarak toplu iş sözleşmesi imza tarihinde yürürlüğe girer. Uygulamada Yargıtay da "aksine bir hüküm olmadıkça", toplu iş sözleşmesinin imzalandığı gün yürürlüğe gireceğini; bu nedenle, "imza tarihinden önce emekli olan işçinin toplu iş söz-

<sup>421</sup> Yargıtay da bir kararında, sendikaya sonradan üye olan işçinin "toplular iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı tarihte almakta olduğu ücreti esas alınmak suretiyle zam ve zam farkları belirlenerek fark ücreti hesaplanmalıdır" hükmüne varmıştır: 9. HD, 09.10.2003, 14562/16477, TÜHİS, Şubat 2004, s. 66.

leşmesinin kadem tazminatı ile ilgili hükmünden yararlanamayacağı” kararlaştırmıştır.<sup>422</sup> Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunması halinde, “imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki dönemde işyerinden ayrılmış bulunan işçiler ve mirasçıları yeni toplu sözleşme hükümlerinden yararlanabileceklerdir”.<sup>423</sup> Ancak, yeni toplu iş sözleşmesi bazı hakları azaltmış (45 günlük kıdem tazminatı miktarını 30 güne indirmiş) veya (sosyal yardımlardan bir kısmını) tamamen kaldırmış ise, “işçi aleyhinde” bile olsa aksi toplu iş sözleşmesinde kararlaştırıldığı için “düzen ilkesi” gereği “yeni yürürlüğe giren toplu sözleşme hükümlerine göre hüküm kurulması gerekir”.<sup>424</sup>

Hemen belirtelim ki, sözleşmenin yürürlük tarihinin imza tarihi ile “aynı gün” olduğu hallerde yararlanma konusunda bir sorun çıkmamaktadır. Ancak, yürürlük tarihinin imza tarihinden önceye alındığı (geriye götürüldüğü) hallerde, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden bir kısmının imza tarihinde üye olan işçilere de uygulanmasında zorluklarla karşılaşmaktadır. Gerçekten, işçilerin “öğle yemeklerine yoğurt ilave edilmesi” veya “kazana giren yemeğin kalori miktarının artırılması” gibi “aynı” nitelikteki hükümlerin “geriye dönük” olarak sendika üyelerine uygulanmalarında “fili imkansızlık” vardır. Bunun gibi, “işçilerin işyerine geliş-gidişlerinde servis konulması” ile ilgili toplu iş sözleşmesi hükmünün, yürürlük tarihinin imza tarihinden önceye alınması halinde de uygulanma imkanı bulunmadığı Yargıtay’ca kabul edilmiştir.<sup>425</sup> Aynı şekilde, hizmet sözleşmesinin

<sup>422</sup> HGK, 12.02.1975, E. 1974/9-505, K. 1975/194, İKİD, Ağustos 1975, s. 3686.

<sup>423</sup> 9. HD, 24.04.2003, 22489/6879, *Tekstil İşv. D.* Ağustos 2003, s. 36-37; *İşveren D.*, Ağustos 2003, s. 15.

<sup>424</sup> Aynı Karar ve 9. HD, 06.02.2002, 17211/2379, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2002, s. 57; 9. HD, 30. 04. 2002, 17/6789, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2003, s. 78.

<sup>425</sup> 9. HD, 25.12.1973, 16098/35573, İHU, TSGLK 1, No:3; N. Çelik

"yapılması" ve "sona ermesi" ile ilgili olarak getirilen değişiklik hükümlerinin de geçmişe yürütülmesi kabul görmemektedir.<sup>426</sup> Buna karşılık, hizmet sözleşmesinin "muhtevasında" yer alan ücret zammı, prim, ikramiye, sosyal yardım gibi "parasal" nitelikli hükümlerin geriye dönük olarak sendika üyelerine uygulanabileceğine kuşku yoktur. Zira, bu konuda bir "ifa imkansızlığı" ile karşılaşılması söz konusu değildir. Yeter ki işçi imza tarihinde "sendika üyesi" olsun. Uygulamada Yargıtay, "haftalık çalışma süresinin azaltılmasının", yürürlük tarihi geriye götürülen toplu iş sözleşmesinde "açık bir hüküm" olmadıkça "fazla çalışma" gibi kabul edilemeyeceğini kararlaştırmıştır.<sup>427</sup>

#### b. İstisnalar: İmza Tarihinde Üye Olsalar Bile Toplu Sözleşmeden Yararlanamayan İşçiler

Bununla birlikte, imza tarihinde "sendika üyesi oldukları halde" Kanun'un toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını men ettiği işçiler de vardır. Bunlardan ilki, işyerinde "işveren vekili" konumunda olup da toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde "temsilci" veya "taraf" olarak hareket eden kimselerdir. Bunlar "işçi sendikası üyesi" olsalar bile "işveren" sayıldıklarından toplu iş sözleşmesinin "kapsamı dışında" kalacaklardır (TİSGLK m. 62/2). Böylece, yasa gereği toplu iş sözleşmesinin "kapsamı dışına" çıkarılan bu kişiler, "sendika üyesi" olsalar ve taraflarca kapsam içine alınmak isteseler bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır. Bunlar işverenle yaptıkları bireysel iş sözleşmeleriyle çalışacaklardır.

İncelemesi; Aksi görüş: Ekmekçi, s. 236.

<sup>426</sup> 9. HD, 26.11.1979, 13980/14325, İHU, TSGLK md. 1, No:14; D. Ulucan İncelemesi; Ayrı görüş: N. Çelik, s. 489-490.

<sup>427</sup> 9. HD, 10.06.1981, 6993/8227, İHU, TSGLK 1, No:17 - A. Güzel İncelemesi; 9. HD, 19.09.1978, 9353/10612, İHU, TSGLK 1, No:15; D. Ulucan İncelemesi.



İkinci grup işçi ise "grevede zorunlu olarak çalışanlar" (TİSGLK m. 39) dışında, sendikanın işyerinde grev uygulamasına geçtiği sırada "çalışmaya devam edenler" (greve katılmayanlar) sendika üyesi olsun veya olmasın grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunması (TİSGLK m. 38/2); "üye olanların üyelik aidatlarını üye olmayanların dayanışma aidatlarını ödeyerek" sözleşmeden yararlanmaya devam edeceklerinin taraflarca kararlaştırılması halinde greve katılmayanların sözleşmeden yararlanması mümkündür.

Üçüncü grup işçiler, "tarafların karşılıklı anlaşarak" toplu iş sözleşmesinde "kapsam dışı bıraktıkları personel"dir. Genellikle üst düzey "işveren vekili" konumundaki yöneticileri içine alan bu personel, taraflarca toplu iş sözleşmesinde belirtilen "kapsam dışı personel" arasında bulunuyor ise toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Üstelik bu işçilerin "sendika üyesi" olmaları önemli olmadığı gibi "dayanışma aidatı" ödemek istemeleri ve z almaları da önemli değildir. Uygulamada "müdür", "şef", "vardiya amiri" (mühendis), "teknik müdür", "personel müdürü", "müşavir", "muhasebe müdürü" ve "büro personeli" gibi görevlilerin yer aldığı kapsam dışı personel, işverenle olan ilişkilerini "iş sözleşmeleriyle" düzenlemektedir.<sup>428</sup>

<sup>428</sup> Kapsam dışı personelin sendika üyesi olsalar bile sözleşmeden yararlanamayacağına ilişkin olarak bkz., 9. HD, 20.05.1981, 4600/7180, *Tekstil İşv.*, Nisan 1983, s. 22; 9. HD, 20.05.1985, 2546/5436, *İşveren D.*, Temmuz 1985, s. 19; HGK, 25. 04. 1986, E. 985/9-835, K. 986/449, *Tekstil İşv.*, Şubat 1987, s. 22; 9. HD, 29.05.1995, 4219/17027, *İKİDTekstil İşv. D.*, Temmuz 1995, *Kararlar Eki*; Krş. 9. HD, 24.10.1995, 12072/32880, *İKİDTekstil İşv. D.*, Şubat 1996, s. 14; 9. HD, 04.11.1998, 12790/15602, *TÜHİS*, Kasım 1998, s. 37; HGK, 06. 05. 1998, E. 998/9-312, K. 998/329, *İşveren D.*, Ekim 1998, s. 18; 9. HD, 11.03.2002, 18348/3479, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2003, s. 77 ; Narmanlıoğlu, *İl*, s. 408, dn. 370.

Dördüncü grup işçiler ise münferit Yargıtay kararlarında yer almaktadır: Sendika “*üyeliği işverene bildirilmeyenler*” ile “*emekli olduğu gün sendikaya üye olanlar*”<sup>429</sup> ve toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu’nca yeniden yürürlüğe konulması (imzalanması) tarihinde “*tutukluluk*” nedeniyle işine devam edemeyenler.<sup>430</sup> Uygulamada bunlara sıkça rastlanan bazı işçiler daha eklenmektedir: Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir tarihe alınması halinde, “*yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işten çıkan veya çıkarılan sendika üyesi işçiler*” ... Ancak Yargıtay, bu sendika üyesi işçiler “*lehine*” taraflarca toplu iş sözleşmesinde “*özel bir düzenleme*” yapılarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının sağlanabileceğini kabul etmiştir.<sup>431</sup>

Nihayet beşinci grup, kanunen “*işçi sendikasına üye olması*” yasaklanan çalışanlardan oluşmaktadır: Bunlar, “*işçi*” niteliği taşıdıkları halde “*sendika üyesi*” olamayan 625 sayılı Kanun’a tabi “*özel okul öğretmenleri*” ile 2495 sayılı Kanun’a tabidir. Bunların sendika üyelikleri yasaklandığı için, dayanışma aidatı ödeyerek bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklardır.<sup>432</sup> Bunlara ek olarak, “*işçi*” niteliği taşımadıkları için “*işçi*

<sup>429</sup> 9. HD, 05.02.1996, 26374/1472, İKİD Tekstil İşv. D., Temmuz 1996, s. 14.

<sup>430</sup> 9. HD, 22.09.1987, 7562/8340, İKİD Tekstil İşv. D., Mart 1988, s. 22.

<sup>431</sup> 9. HD, 25.02.1986, 10424/11743, YKD, Haziran 1987, s. 895; 9. HD, 10.03.1988, 691/2792, İşveren D., Kasım 1988, s. 17; 9. HD, 07.02.1991, 10159/1364, İKİD Tekstil İşv. D., Nisan 1991, s. 14; 9. HD, 11.05.1993, 681/8029, İşveren D., Temmuz 1993, s. 18; 9. HD, 25.03.1997, 22112/5898, YKD, Ağustos 1997, s. 1240; HGK, 15. 10. 1997, E. 997/9-643, K. 997/927, İşveren D., Şubat 1998, s. 15; HGK, 17.06.1998, E. 998/9-496, K. 998/518; Narmanhöğlü, II, s. 413, dn. 383; 9. HD, 02.02.2000, 736/842, İşveren D., Nisan 2000, s. 15.

<sup>432</sup> 5188 sayılı Yasa’yla (RG, 26. 06. 2004-25504) kaldırılan 2495 sayılı

*sendikalarına* üye olamayan 657 sayılı Kanun'a tabi "*memurlar*" ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi "*sözleşmeli personel*" ve 3308 sayılı Kanun'a tabi "*çıraklar*" ile hiçbir yasaya tabi olmayan "*stajyerleri*" ilave etmek yerinde olur. İşçi sendikasına üye olamayan bu çalışanlar da "*dayanışma aidatı*" ödemek isteseler bile, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

---

kanun zamanında özel güvenlik görevlileri de aynı şekilde "*sendika üyesi*" olmadıkları için toplu iş sözleşmesinden yararlanamıyorlardı. Bkz., 9. HD, 27.12.1988, 12374/12582, YKD, Temmuz 1989, s. 970; 9. HD, 04.12.1989, 7280/10563, *Çimento İşv. D.*, Ocak 1990, s. 32; 9. HD, 21.06.1990, 4407/7626, *Çimento İşv. D.*, Eylül 1990, s. 34; 9. HD, 14.07.1994, 11308/44497, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Ocak 1995, s. 18; 9. HD, 30.12.1999, 19802/20451, Günay, TİSGLH, Ankara 2003, s. 1232; Narmanhoğlu, II, s. 421, dn. 400; Aynı konuda P. Soyer 'in eleştirisi için bkz., *Çimento İşv. D.*, Mayıs 1990, s. 15; Şahlanar, TİS, s. 141.

**TARAF SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLER  
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN  
NASIL YARARLANIRLAR?**

**89**

Taraf işçi sendikasına üye olmayanlar ise “*dayanışma aidatı*” ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler (TİSGLK m. 9/1).

Kanun’a göre, 1. Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, 2. Sonradan işyerine girip de taraf sendikaya üye olmayanlar, 3. Taraf işçi sendikasına üye olduğu halde imza tarihinde sendikadan ayrılmış (istifa etmiş olanlar), 4. İmza tarihinde sendikadan ihracı kesinleşmiş bulunanlar, 5. Başka sendikaya üye olanlar, “*dayanışma aidatı*” ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Dayanışma aidatının miktarı, sendika üyelik aidatının üçte ikisini geçemez. Bu hususta taraf işçi sendikasının muvafakati de aranmaz (TİSGLK m. 9/3,4).

Buna karşılık, sendika üyesi olmadığı ve dayanışma aidatı da ödemediği halde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin “*sendikanın muvafakatini*” alması şarttır (Sen. K. m. 36). Aksi halde, işverenin taraf sendika üyesi olmayan işçileri kendiliğinden toplu iş sözleşmesinden yararlandırması; taraf işçi sendikasına yoksun kaldığı dayanışma aidatını işverenden

"en yüksek işletme kredisi faizi" üzerinden talep hakkı vereceği gibi (Sen. K. m. 61/2),<sup>433</sup> sendika üyesi işçiler de "sendikal ayrıma" maruz kaldığı iddiasıyla "en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat" talep hakkı verecektir (Sen. K. m. 31/6).<sup>434</sup> Ayrıca, böyle bir uygulama taraf sendika üyesi olmayan işçi için "işyeri uygulaması" (hizmet sözleşmesi hükmü) haline gelmiş bir "müktesep hak" teşkil edeceğinden, işveren bundan da geri dönemeyecektir.<sup>435</sup> Yeter ki işveren böyle bir uygulamayı "yanlışlık" (hata) sonucu yapmış olmasın.<sup>436</sup>

İşveren sendikaya üye olmayan işçiye dayanışma aidatı almadan toplu iş sözleşmesini uygulamayacağı gibi, işçinin bir talebi olmadan dayanışma aidatını doğrudan kendisi keserek de toplu iş sözleşmesini uygulayamaz. Hatta, tarafların kendi aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmesine bu yolda bir hüküm koyunaları; örneğin, "sözleşmenin üye olmayanlara da uygulanması ve işçinin herhangi bir talebi olmaksızın kendiliğinden (otomatik olarak) dayanışma aidatı kesilmesi" yolundaki hükümler geçersiz olacaktır.<sup>437</sup> Ayrıca, dayanışma aidatı ödeyenler ile taraf sendika üyeleri arasında sözleşmenin uygulanması bakımından farklılık yaratan; örneğin, sözleşmede yer alan "haksız fesih

<sup>433</sup> Oğuzman, s. 77; Çelik, s. 470; Narmanlıoğlu, II, s. 441.

<sup>434</sup> 9. HD, 08.11.1993, 6484/15794, TÜHİS, Kasım 1993, Şubat 1994; Çelik, s. 470; Oğuzman, s. 77; Narmanlıoğlu, II, s. 441.

<sup>435</sup> Oğuzman, s. 77.

<sup>436</sup> Yanlışlık sonucu yapılan uygulamanın müktesep hak teşkil etmeyeceği yolunda bkz., 9. HD, 18.02.1977, 1660/3029, İHU, TSGLK 9, No:6 - Ö. Etrenci İncelemesi; HGK, 14.03.1979, E. 978/9-753, K. 979/242, İKİD Tekstil İşv. D., Şubat 1980, s. 12; 9. HD, 19.04.1984, 9692/2929, YKD, Temmuz 1985, s. 994; 9. HD, 21.11.1985, 8767/10828, İşveren D., Aralık 1985, s. 17; Tuncay, TİH, s. 179; Çelik, s. 470.

<sup>437</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 421-422; 9HD, 04.03.2003, 16415/2828, İşveren D. Mart 2003, s. 17.

tazminatının" dayanışma aidatı ödeyenlere değil, sadece "taraf sendika üyesi işçilere" uygulanmasını öngören hükümler de geçersiz olacaktır.<sup>438</sup>

Buna karşılık, işçinin "mutlaka" bulunması gereken, "dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebi" de, işveren tarafından "kabul edilmek zorundadır". Zira Kanun'daki bu düzenleme, "kamu düzenine" ilişkin "emredici" bir düzenlemedir.<sup>439</sup> Bu nedenle talebin, taraf işçi sendikasına değil "işverene"<sup>440</sup> ve yazılı bir z<sup>441</sup> ile yapılması gerekir. Zira, "belgenin (dilekçenin) işverene ulaştığının ispatı işçiye düşer; işçinin talebinin işverene ulaşmasına rağmen sözleşme hükümleri uygulanmıyorsa, fark alacaklarını talep tarihinden itibaren işçiye ödemesi gerekir".<sup>442</sup>

Çünkü, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, "talep tarihinden geçerlidir" (TİSGLK m. 9/3). Bu anlamda, işçinin talepten önceki tarihler için toptan dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanması söz konusu olamaz.<sup>443</sup> Zaten, talep için de bir "toplular sözleşmesinin" bulunması, yani z ön şarttır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi

<sup>438</sup> 9. HD, 04.11.1998, 13237/15609, TÜHİS, Kasım 1998, s. 38.

<sup>439</sup> 9. HD, 30.12.1985, 10711/12112, Çimento İşv. D., Ocak 1987, s. 36; 9. HD, 20.03.1986, 1531/3176, İHU, TSGLK 9, No:2 - Ö. Etrenci Eleştirisi.

<sup>440</sup> HGK, 10.12.1980, E. 980/9-2543, K. 980/2648, İşveren D., Nisan 1981, s. 13.

<sup>441</sup> 9. HD, 16.09.1998, 12008/13080, İKİD Tekstil İşv. D., Kasım 1998, s. 23.

<sup>442</sup> 9. HD, 17.03.1997, 4335/5219, İKİD Tekstil İşv. D., Temmuz 1997, s. 15.

<sup>443</sup> Oğuzman, *Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar*, Ü. Doğanay' a Armağan, İstanbul 1982, s. 60; Narmanlıoğlu, II, s. 424; *Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991; Şahlanan, s. 147.

"imzalanmadan" dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunulamayacağı gibi; dayanışma aidatı ödendiği halde kendisine toplu iş sözleşmesi uygulanmayan işçinin imzadan önceye ait faiz taleplerinin, "imzadan sonrası için nazara alınması gerekir".<sup>444</sup> Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceye (geriye) götürüldüğü hallerde bile durum değişmez; yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında kalan süreye ait haklardan (sözleşme farklarından) dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma mümkün değildir.<sup>445</sup> Üstelik, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma talebinin, toplu iş sözleşmesinin hukuki varlığının her ortaya çıkışında, "her yeni sözleşme dönemi için yenilenmesi gerekir".<sup>446</sup>

<sup>444</sup> HGK, 10.12.1980, E. 980/9-2543, K. 980/2647, *İşveren D.*, Nisan 1981, s. 15; 9. HD, 16.04.1985, 2154/4167, *İşveren D.*, Mayıs 1985, s. 17; 9. HD, 20.03.1986, 1531/3176, YKD, Şubat 1987, s. 241; 9. HD, 30.09.1986, 6715/8604, *İşveren D.*, Şubat 1987, s. 17; 9. HD, 28.03.1988, 1310/3570, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Nisan 1989, s. 20; 9. HD, 16.11.1989, 6652/9865, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Haziran 1990, s. 16.

<sup>445</sup> HGK, 16.04.1982, E. 982/9-244, K. 982/404, *İşveren D.*, Temmuz 1983, s. 13; HGK, 01.06.1983, E. 981/9-315, K. 983/609, Ajans Tuba, İİÇB, 458; 9. HD, 16.04.1985, 2154/4167, İHU, TSGLK 9, No:1 - Ü. Narmanlıoğlu İncelemesi; 16.04.1985, 2154/4167, YKD, Şubat 1986, s. 226; 23.03.1988, 1310/3570, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Nisan 1989, s. 20.

<sup>446</sup> 9. HD, 12.03.1997, 3861/4850, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Haziran 1997, s. 20.

**TARAF SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN VE  
DAYANIŞMA AIDATI DA ÖDEMEYEN İŞÇİLER  
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN  
YARARLANABİLİR Mİ?**

Uygulamada sorun, sendika üyesi olmadığı veya dayanışma aidatı da ödemediği halde, “*sendikanın muvafakatini*” almadan toplu iş sözleşmesinin işveren tarafından işçilerin tümüne veya istediği bir kısım işçilere uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Sendikalar Kanunu, kural olarak işçiler arasında “*sendikalı-sendikasız*” ayrımı yapılamayacağını hükme bağladıktan sonra, “*ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır*” demektedir (Sen. K. m. 31/3, 4). Genelde toplu iş sözleşmesinden yararlananlar “*sendika üyeleri*” olduğundan; toplu iş sözleşmelerine “*kapsamı içindeki sendika üyesi olmayan işçilere*” işverenin “*toplu iş sözleşmesini ve onun üzerinde hakları uygulayamayacağını*” öngören hükümler konmakta; ayrıca “*bu hükme aykırı hareket eden işverenin, aynı miktarı bütün sendikalı işçilere (ek olarak) aynı tarihten itibaren uygulayacağı*” hükme bağlanmaktadır. Uygulamada “*sözleşme farkının korunmasına*” ilişkin toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu tür hükümler Yargıtay tarafından da “*geçerli*” kabul edilmekte;<sup>447</sup> işyerlerinde uzun ve çetin geçen toplu pazarlık-

<sup>447</sup> 9. HD, 12.09.1991, 12106/11981, Çimento İşv. D., Kasım 1991, s. 29; Tekstil İşv. D. Aralık 1991, s. 131.



lardan sonra "optimum noktada". sözleşmeyle bağtlanan "ücret zamları", işverenin bilerek veya bilmeyerek beğendiği bir veya birkaç sendikasız işçiye bu zamları uygulaması nedeniyle "ikiye katlanabilme" riskini taşımaktadır.

Halbuki, "kamu düzenini" yakından ilgilendirdiğine kuşumuz bulunmayan Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Sendikalar Kanunu, bu konuda hem sendikanın hem de sendikalı işçilerin ihtiyacını karşılayabilecek niteliktedir: Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı taraf sendika üyesi olmayan (sendikasız) işçi sayısı kadar "dayanışma aidatı" tutarının, "en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden" sendika tarafından işverenden talep edilmesidir (TİSGLK m. 9; Sen. K. m. 61).<sup>448</sup> İkincisi de üyelik aidatı ödemediği halde toplu iş sözleşmesinden yararlandırılan işçi nedeniyle, toplu iş sözleşmesi hükmüne rağmen sendika üyeliği (özgürlüğü) hiçe indirilen (veya anlamsız kılınan) işçinin, işveren tarafından "sendikal ayrımına" tabi tutulması nedeniyle talep edebileceği "en az bir yıllık ücreti tutarındaki tazminat"tır (Sen. K. m. 31/6).<sup>449</sup> İşbu "kamu düzenine" ilişkin yaptırımlar dışında; ayrıca "sendika üyesi olmayanı uygulanan toplu iş sözleşmesi hükmünün aynı miktarda bütün sendikalı işçilere (ek olarak) aynı tarihten itibaren uygulanması", taraf iradeleri ile yasa hükümlerine ve "kamu düzenine" aykırı olarak yaratılmış üçüncü bir "yaptırım" olmaktadır.

Bununla birlikte, uygulamada Yargıtay, sendika üyesi olmayanlara sağlanan hakların sözleşmede öngörülen haklardan az olması halinde, işverenin herhangi bir sorumluluğundan bahsedilemeyeceğini kabul etmektedir.<sup>450</sup> Ancak, işverenin

<sup>448</sup> Oğuzman, s. 77; Çelik, s. 470; Narmanlıoğlu, II, s. 441-442.

<sup>449</sup> 9. HD, 08.11.1993, 6484/15794, TÜHİS, Kasım-Şubat 1994, s. 25; Çelik, s. 470; Narmanlıoğlu, II, s. 441.

<sup>450</sup> 9. HD, 03.06.1981, 1930/13733, İHU, Sen. K. 21, No:5; S. Taşkent

dürüstlük kuralları (MK m. 2,4) çerçevesinde kalması; toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların altında kalmakla beraber, sınıra çok yakın olup “*hakını kötüye kullanılması*” sayılmayacak şekilde sendikasız işçilere hak tanımak gerektiği, bu çerçeve içinde “*akit serbestisi*” (sözleşme özgürlüğü) (AY m. 48/1) ilkesinin uygulanabileceği ileri sürülmektedir.<sup>451</sup>

Üstelik, toplu iş sözleşmesinden yararlanma sayılmaksızın sözleşme ile sağlanan haklara eşit ve hatta bunların üstünde hak ve menfaatlerin sağlanabileceğine de uygulamada rastlanmaktadır. Gerçekten, 1. İşverenin işçilere “*çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat*” gibi subjektif nedenlerle ve öğretim durumu, kıdem, yaş gibi objektif nedenlerle toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmaksızın bazı hak ve menfaatler sağlayabileceği; 2. Farklı yeteneklere ve durumlara sahip işçiler arasında, özellikle “*üst kademelere yükseltilme (terfi ettirilme) nedeniyle ücret, primi gibi ödemelerde*” ayrım yapabileceği; 3. Özellikle subjektif niteliklerin birçoğunun “*çalışma süresi içinde her zaman değişiklik gösterebileceği*” göz önünde tutularak, “*toplular iş sözleşmesinin yapılmasından önce olduğu gibi, yapılmasından sonra da işçiye bazı yararları sağlayabileceği*”; 4. Nihayet, bu yararların işçinin yeteneği ve her bir durumuna göre “*toplular iş sözleşmesiyle sağlananlara çok yakın olabileceği gibi, onlarla eşit ve hatta onların üstünde de olabileceği*”, doktrin ve Yargıtay kararları ile kabul edilmiştir.<sup>452</sup>

İncelemesi; 9. HD, 12. 09. 1991, 12106/11981, Çimento İşv. D., Kasım 1991, s. 29; İKİD Tekstil İşv. D., Aralık 1991, s. 13; 9. HD, 04. 03. 2003, 16415/2828, İşveren D, mart 2003, s. 17.

<sup>451</sup> Çelik, *Toplu İş Sözleşmesine Taraf Teşekküle Üye Olmayanların Durumu*, İHD, Şubat 1969, s. 159 - Aynı yazar, Çimento İşveren, Temmuz 1992, s. 9.

<sup>452</sup> N. Çelik, *Toplu İş Sözleşmesine Taraf Teşekküle Üye Olmayanların Durumu*, İHD, Ağustos 1969, s. 721; Tuncay, TİH, s. 125; Tunçomağ-Centel, s. 343; 9. HD, 12.02.1968, 13177/1723; 9. HD, 28. 05. 1968, 3846/8402; 9. HD, 13. 03. 1969, 3087/2647; N. Çelik,

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞYERLERİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI NEDİR?

Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolundaki işyeri ve işyerlerini (grup) kapsar. İşletme sözleşmesi de bir işletmenin aynı işkolundaki işyerlerini kapsar. Bu nedenle işyeri kavramı, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda tanımlanmadığından, Sendikalar Kanunu ve İş Kanunu hükümleri esas alınacak; "işin yapıldığı yer" (Sen. K. m. 2/9) ile işverenin "mal veya hizmet üretmek amacıyla ... örgütlendiği" yer ve "mal ve hizmet üretimine nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen (işyerine bağlı) yerler" ve "diğer eklentiler ile araçlar" işyerinden sayılacaktır (İş K. m. 2/2, 3). Yargıtay da bir kararında, "işin teknik bir amaç için organize edilmiş olmasını, bağlı olan işyerinin de bu organizasyon içinde yer almış olmasını ve asıl organizasyon içinde yönetilmiş bulunmasını, yani bağımsız bir yönetime sahip olmaması gerektiğini" ifade etmiştir.<sup>453</sup>

---

anılan makale, İHD, Şubat 1969, s. 159, 165 ve Ağustos 1969, s. 721; 9. HD, 30.03.1973, 37337/8146; 9. HD, 11.11.1974, 6292/24728, Oğuzman, Olaylar-Kararlar, s. 117; 9. HD, 20.05.1985, 2546/5437, İşveren D., Temmuz 1985, s. 17.

<sup>453</sup> 9. HD, 07.06.1985, 6069/6260, YKD, Ekim 1986, s. 1478.

İşte, bir toplu iş sözleşmesinin sadece kapsamına giren işyeri veya işyerlerinde uygulanma imkanı bulunduğu gibi, bunun hükümleri de sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçileri kapsar. Bu işyerleri, öncelikle “yetki belgesinde” belirlenir. Yetki belgesinde yer almayan işyerlerinde çalışan taraf işçi sendikası üyesi işçiler, aynı işverene bağlı olarak çalışsalar bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Uygulamada Yargıtay da “(...) çalıştığı işyerini kapsamına almayan toplu iş sözleşmesinden, taraf sendikannın üyesi olsa bile davacı (işçi) yararlanamaz. İşverenin iki üç ay yararlandırmış olması, (...) hukuki durumu değiştirmez” (işçiye müktesep hak bahsetmez) demektedir.<sup>454</sup> Ayrıca, bir işyerinin kapandıktan sonra yeniden açılması veya bir yerden başka bir yere nakledilmesi hallerinde bile toplu iş sözleşmesi süresi sonuna kadar yürürlükte kalır. Yine Yargıtay uygulamada, “bir toplu iş sözleşmesinin işçiler için yapıldığını, nitelik (işkolü) değiştirmeksizin işyerinin başka bir mahalle ve adrese nakledilmiş olması, yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemez” demektedir.<sup>455</sup> Bunun gibi, işçinin bir işletmeye bağlı “aynı işkolündeki” bir işyerinden diğerine geçmesi de onun işletme sözleşmesinden yararlanmasına engel olmaz.

Buna karşılık, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirildiği işçilerini sadece (münhasıran) o işyerinde çalıştıran “alt işverenin” (taşeronun) işçileri (İş K. m. 2/6), (asil) işverenin

<sup>454</sup> 9. HD, 08.07.1987, 6580/7411, İKİDTekstil İşv. D., Ocak 1989, s. 21.

<sup>455</sup> 9. HD, 13.07.1987, 7421/7183, YKD, Ocak 1989, s. 46; C. Tuncay, Çimento İşv. D, Mart 1989, s. 14; İHU, TSGLK 25 (No:1) - Ü. Narmanlıoğlu İncelemesi.

işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamamaktadır. Gerçi bu konuda Yargıtay, “toplul iş sözleşmesinin kapsamında olan işyerinde bağlılık ilkesinin sendika üyeliği ile gerçekleştiğini”, asıl işveren ile alt işverenin “birlikte sorumluluğunu” öngören “İş Kanunu’nun 1. maddesinin son fıkrasındaki hükmün de bu görüşü pekiştirecek nitelikte” olduğunu ve bu nedenle “üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren”, taşeron işçisinin de işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını gerektiğini kararlaştırmıştı.<sup>456</sup> Ancak daha sonra görüş değiştiren Yüksek Mahkeme, “alt işveren (taşeron) işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin yetki tespitinde çoğunluğa dahil edilmediklerini”;<sup>457</sup> bu nedenle “taşeronun (alt işverenin) taraf olmadığı bir toplu iş sözleşmesinden asıl işverenin de sorumlu tutulamayacağını”<sup>458</sup> kararlaştırmıştır.

Alt işverenin işçilerini çalıştırdığı işyerinin asıl işyerinden ayrı işyeri olarak kabul edilmesi ve taşeron (alt işveren) ile yapılmış bir toplu iş sözleşmesi olmadığı sürece,<sup>459</sup> asıl işverenin

<sup>456</sup> HGK, 04.11.1987, E. 987/9-166, K. 987/815 ve 9. HD, 20.11.1986, 9503/10485, *Tekstil İşv.*, Ağustos 1988, s. 15; F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Birinci Kısım, IV. C.

<sup>457</sup> 9. HD, 12.06.1997, 9727/11606, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Temmuz 1997, s. 19.

<sup>458</sup> 9. HD, 11.03.1996, 2554/4851, *İşveren D.*, Eylül 1997 - YKD, Eylül 1996, s. 1414; 9. HD, 29.04.1997, 3762/7742, *İşveren D.*, Temmuz 1997, s. 15; HGK, 14.11.2001, E. 2001/ . 9-711, K. 2001/820; Çankaya, O. G., *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı*, Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Kamu-İş, S. 4, Ankara, 2002, s. 25; 9. HD, 22.04.2004, 6280/9180, *Kamu-İş Bülteni*, Ağustos 2004, s. 19. Ayrıca bkz., F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Birinci Kısım, IV. C.

<sup>459</sup> Yargıtay’a göre, alt işverenin (taşeronun) imzaladığı sözleşme gereğince hesaplanacak “işçilik hakları ve kıdem tazminatı farklarından” asıl işveren de “birlikte sorumlu” tutulacaktır. - 9. HD, 17.01.1996, 23980/174, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Aralık 1996, s. 20;

**TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE  
TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞININ  
BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLU  
RESMİ ARABULUCULUKTA  
SEÇİM YÖNTEMİ NEDİR?**

**107**

Türk hukukunda toplu iş uyuşmazlıklarının mücadeleci (grev ve lokavt) yoldan çözümlenmesi teşebbüsünden önce; barışçı yoldan çözümlenmesi için öngörülen ve başvurulması "zorunlu" yöntem resmi arabuluculuktur.

Menfaat (çıkart) uyuşmazlıklarında toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla "yetki belgesi" (TİSGLK m. 17,18) alan işçi sendikasının, diğert tarafa (işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene) yaptığı "çağrı" (TİSGLK m. 17) üzerine bizzat taraflarca anlaşarak veya görevli makam tarafından tespit edilen yer, gün ve saatte başlayan "toplul görüşmeler" (TİSGLK m. 19); aradan "otuz gün" geçmesine rağmen bir anlaşma ile sonuçlanmamışsa, taraflardan her biri Resmi Arabuluculuk Teşkilatı'nın belirleyip Resmi Gazete'de yayınladığı "resmi listeden" bir arabulucunun görüşmelere katılmasını "görevli makamdan" isteyebilir (TİSGLK m. 22/2).

Bununla birlikte, toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte; "taraflardan biri toplantıya gelmemiş" veya "toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamamış" ya da "toplul görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmemiş" olabilir. Bu durumda, "toplantıya gelen taraf" artık otuz günlük sürenin geçmesini bile

beklemeye gerek duymadan “*altı işgünü*” içinde görevli makama bir yazı ile başvurarak (TİSGLK m. 21/1) resmi listeden bir arabulucu atanmasını isteyebilir (TİSGLK m. 22/1,2).

Görevli makam (TİSGLK m. 18), kendisine yapılan başvuru üzerine tarafları “*altı işgünü*” içinde toplantıya çağırır. Taraflardan her ikisi de toplantıya gelip resmi listeden bir arabulucu üzerinde anlaşılırsa sorun kalmaz; yapılacak tebligat üzerine resmi arabulucu göreve başlar. Ancak, “*taraflardan biri toplantıya katılmaz*” veya toplantıya katıldığı halde diğer tarafla aralarında “*arabulucu tayini hususunda anlaşma sağlanamazsa*”, görevli makam “*taraflardan en az birinin*” huzurunda, resmi listeden bir arabulucuyu “*ad çekmek*” suretiyle tespit eder. Tespit edilen arabulucu kendisine yapılan tebligat üzerine göreve başlar.

Bununla birlikte, taraflar toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte başladıkları görüşmeleri, otuz günlük bir süreyi aşacak şekilde sürdürmüş de olabilirler. Ya da otuz günlük süre içinde bir anlaşma olmamasına karşın, taraflardan biri “*anlaşma olur umuduyla*” uyuşmazlığı bekletmiş de olabilir. Ancak her durumda taraflar, toplu görüşmeleri “*altmış gün*” içinde bitirmek zorundadırlar. Toplu görüşmenin başladığı günden itibaren altmış gün geçmesine rağmen bir anlaşma sağlanamamışsa, uyuşmazlık yine bir tutanakla tespit edilerek görevli makama yazı ile bildirilir (TİSGLK m. 21/2). 30 günlük süre içinde resmi arabulucu tayini yoluna gidilmemiş ve altmış gün dolmasına rağmen yine bir anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam yapılan “*başvuru*” üzerine veya “*resen*” kendisi “*altı işgünü*” içinde “*yetkili mahkemeye*” başvurarak resmi listeden bir arabulucu tayin edilmesini isteyebilir (TİSGLK m. 22/3). Bir başka deyişle, altmış günün dolmasından sonra resmi arabulucu tayini, artık görevli makamın “*taraflardan en az birinin*”

*huzurunda ad çekmek*” suretiyle değil, “yetkili mahkemece resen” yapılır. Ancak, arabulucu tayini ile ilgili mahkeme kararı “kesin” olmadığından, temyiz edilebilir.<sup>542</sup> Resmi arabulucunun görevi, mahkemece kendisine yapılacak tebligattan itibaren başlar (TİSGLK m. 22/4).

---

<sup>542</sup> 9. HD, 18.02.1987, 2077/2138, *Çimento İşv. D.*, Mayıs 1987, s. 31.



Gerek otuz günlük sürede gerek altmış günlük sürede seçilen resmi arabulucu, kendisine yapılan duyurudan itibaren "on beş" gün içinde görevini tamamlamak zorundadır. Bu süre tarafların anlaşmasıyla "en çok altı işgünü" uzatılabilir ve "görevli makama bildirilir". Gerek on beş günlük sürenin sonunda gerekse altı işgünü uzatma süresinin sonunda resmi arabuluculuk faaliyeti de "uyuşmazlıkla sonuçlanmış" ise, arabulucu "üç işgünü" içinde bir tutanak (Resmi Arabulucu Raporu) düzenler. Arabuluculuk faaliyetinin "anlaşmayla sonuçlanması" halinde ise gerek on beş günlük normal gerek altı işgünü uzatma sürelerini beklemeden tutanağın görevli makama verilmesi gerektiği açıktır.

Arabulucunun görevi, ortaya çıkan menfaat uyuşmazlığında tarafların anlaşmasına "yardımcı" olmaktır. Bu amaçla arabulucu, "tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur" (TİSGLK m. 23). Arabulucu görevini taraflar arasında çıkan "uyuşmazlık konuları" ile sınırlı olarak yerine getirir. Taraflardan biri veya her ikisinin imzalayarak görevli makama verdiği "uyuşmazlık tutanağındaki konular (teklif tasarısı maddeleri)" arabulucunun görevinin sınırı-

nı belirler.<sup>543</sup> Bununla birlikte, uyuşmazlık konusu maddelerin tarafların anlaşmasıyla daha önce üzerinde mutabık kalınan maddelerle birlikte ele alınarak değişikliğe uğratılması da mümkündür. Önemli olan tarafların serbest iradeleri ile bir toplu iş sözleşmesi imzalamalarına yardımcı olmaktadır.

Arabulucu görevini yaparken belirli bir yöntem ve esasla da bağlı değildir. Bu nedenle, her arabulucu her olaya göre çalışma yöntemini ve esasını kendi belirler. Yasanın verdiği esneklik, onların başarı şansını artırmaya yarar. Arabulucu, taraf temsilcileri ile dilediği zaman ayrı ayrı veya birlikte toplantılar yapabileceği gibi; başka kişileri de dinleyebilir, bilanço, defter ve diğer belgelerin getirilmesini isteyebilir, işyerinde incelemeler yapabilir. “Resmî arabulucunun istediği her türlü bilgiyi gerek taraflar gerek diğer bütün ilgililer vermeye mecburdurlar”. TİSGLK m. 59/3). Buna aykırı davranışta bulunanlara ağır para cezası uygulanır (TİSGLK m. 80/1).

Kanun’da, görev süresi sonunda hazırlanan “*uyuşmazlık tutanağına*” (Resmî Arabulucu Raporu’na), arabulucunun “*uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri*” de eklemesi öngörülmüştür (TİSGLK m. 23). Ancak arabulucu “*gerekli görmezse*” böyle bir tavsiyeden kaçınabilecektir. Zira, tavsiyeler bazen taraflar arasında kilitlenmeye, hatta tepkilere de yol açabilir. Bu nedenle, resmi arabulucunun tavsiyelerinde son derece dikkatli olması; tarafları birbirine yaklaştırmaya ve diyalogu devam ettirmeye teşvik edici olması gerekmektedir. Uygulamada resmi arabuluculuğun “*uzlaştırma kurulu*” gibi çalışarak kendine özgü bir kurum haline geldiği söylenebilir.<sup>544</sup>

<sup>543</sup> Esener, s. 557; Reisoğlu, Şerh, s. 237; Çelik, s. 516; Kocaoğlu, *Türk İş Hukukunda Arabuluculuk Kurumu*, Ankara, 1999, s. 261.

<sup>544</sup> Çelik, s. 518. Buna rağmen yazar uzlaştırma kurulunu tercih etmektedir, s. 519-520.

# 108

Nihayet, barışçı çözüm yolu "*arabuluculuk faaliyeti*" tamamlanmadan iş mücadelesi yoluna (grev ve lokavta) başvurulamaz (TİSGLK m. 23,27/1). Arabuluculuk süresince taraflar "*iş barışını*" mutlak surette korumak zorundadır. Ancak, arabulucunun tavsiyeleri de "*bağlayıcı*" değil "*yol göstericidir*". Bu nedenle, grev ve lokavta gitmeden önce "*zorunlu*" olarak başvurulması gereken "*resmi arabulucunun*" tavsiyeleri, uyulması "*zorunlu*" tavsiyeler değildir. Taraflar bu tavsiyeleri kabul edip bir toplu iş sözleşmesi imzalayabilecekleri gibi, reddedip grev ve lokavta da gidebilirler. Bu nedenle "*hakem*" kararlarından farklı bir hukuki niteliğe sahiptir. Hakeme başvurmak zorunlu değildir; ama, başvurulduğu takdirde kararları zorunlu olarak taraflar için bağlayıcıdır.

**TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ  
MÜCADELECI ÇÖZÜM YOLLARINDAN KANUNİ VE  
KANUN DIŞI GREVİN ÖZELLİĞİ VE ŞARTLARI  
NELERDİR?**

**109**

**a. Grev Hakkının Özelliği**

Uzun yıllar bir zor ve şiddet kullanma aracı olarak algılanan grev kavramı, toplumların demokratikleşme sürecine paralel bir gelişme göstererek "*mesleki yararların korunmasında*" toplumsal bir denge unsuru olarak kabul görmüştür. Gerçekten, geçen yüzyılın başlarında "*skandal*" ve "*yasak*" konusu olan grev, daha sonra özellikle verilen örgütlü işçi mücadeleleri sonucu bir hak ve özgürlük konusu olmuş, giderek anayasalara girmiştir. Günümüzde klasik (Batı) demokrasi modelini benimseyen toplumlarda kaçınılmaz ve vazgeçilmez temel hak ve özgürlükler arasında yer alan "*grev hakkı*", zamanımızın gelişen ve sosyalleşen demokrasi anlayışı içinde çalışanların en önemli temel haklarının başında gelmektedir. Öyle ki bu hak anayasalarda yer alsın veya almasın, bugün bütün Batı demokrasilerinin benimsediği temel bir hak halini almıştır.<sup>545</sup>

---

<sup>545</sup> Pelissier-Supiot-Jeamnaud, s. 1226 vd.; G. Guery, s. 585 vd.; Narmanlıoğlu, II, s. 519-522; Camerlynck-Lyon/Caen, s. 745; Ollier, s. 170; Lyon-Caen-Pelissier, s. 797; Rivero-Savatier, s. 266; Değişik bir yaklaşım ve sistematik için bkz., Ş. Ertürk, *İş Mücadelesinde Denge İlkesi*, s. 29 vd.

Bu nedenle, ülkemizde olduğundan farklı biçimde, Batı ülkelerinde grev hakkını uzun uzadıya düzenleyen (daha doğrusu sınırlandıran) özel "grev kanunu" hükümlerine rastlanmaz. Batı ülkelerinde grev hakkı, genellikle anayasalarda tanındıktan sonra, "genel hükümler" çerçevesinde kullanılan bir haktır. Bizde ise, özel olarak dikkat edilmesi gereken "usul ve esaslara" bağlı bir yasal hükümler yumağıdır.

### b. Kanuni Grevin Şartları ve Kanun Dışı Grev

Her şeyden önce, bir "kanuni grevin" varlığı "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda" söz konusu olabilir (AY m. 54/1; TİSGLK m. 25/2). Bir başka deyişle, mevcut haklara ek olarak yeni bir hak elde etmek amacıyla bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan "toplu menfaat uyuşmazlıkları" nedeniyle grev yapılabilir. Yoksa, yürürlük süresi içinde bir toplu iş sözleşmesinin veya mevzuatın "uygulanması" veya "yorumu" dolayısıyla çıkan "toplu" veya "bireysel" nitelikli "hak uyuşmazlıkları" nedeniyle greve başvurma hakkı tanınmamıştır. Üstelik, sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde tanınan mücadeleci yollardan biri olan grev hakkı, ancak yetkili sendikanın "çağrı", "toplu görüşme" ve "resmi arabuluculuk" aşamalarından geçmesinden sonra kullanılabilen bir haktır. Aksi halde, bu aşamalardan geçmeden ve "kanuni şartlar gerçekleşmeden yapılan grev" kanuni bir grev olmayacaktır (TİSGLK m. 25/2,3).

Sonra, bir grevin "kanuni" olması için aranan ikinci şart, grevin "işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek" amacıyla yapılmasıdır. Bu amaç dışında, "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Cumhuriyet'e, milli egenliğe ve milli güvenliğe" aykırı olarak yapılan her türlü "siyasi amaçlı grevler" ile "genel grev, dayanışma grevi, işyeri işgali,

iş i yavaşlatma, verimi düşürme" ve "diğer direnişler" hakkında "kanun dışı grevin" yaptırımları uygulanacaktır (AYm. 54/7; TİSGLK md25/3 ve 72). Buradaki "diğer direnişlerden" maksat, "sempati", "uyarı" veya "gösteri" grevleri gibi benzeri grevlerin de yasada belirtilen "iktisadi ve sosyal amaç" dışında kaldıkları sürece "kanun dışı" sayılmalarıdır.<sup>546</sup>

Uygulamada Yargıtay, amaç unsurundan hareketle "Türk-İş 'in verdiği karara uyararak işyerlerinde uygulanan pasif direniş",<sup>547</sup> işçilerin "Devlet Güvenlik Mahkemeleri yasa önerisini protesto etmek amacıyla giriştikleri toplu iş bırakma (siyasi grev) eylemini",<sup>548</sup> "daire şefinin yerinin değiştirilmesini kınamak amacı ile işçilerin işyerinde çalışmadan kısa süre masalarının başında oturmalarını",<sup>549</sup> salgın bir hastalık veya zehirlenme gibi bir olaya dayanmadığı sürece "işçilerin topluca viziteye çıkmalarını",<sup>550</sup> "ücretlerin zamanında ödenmemesi" veya "sosyal hakların ödenmemesi" gibi haklı nedenlere dayansa bile işçilerin haklı sebeple fesih haklarını (İş K. m. 16) kullanmayıp "toplucu işi bırakmalarını"<sup>551</sup> veya "hakları ödenmediği için başka bir işçi ile birlikte işi bırakan işçinin servis aracının önünü kesme eylemini"<sup>552</sup> veya "vardiyalarına katılarak

<sup>546</sup> Çelik, s. 526; Sur, Grev, s. 59-60.

<sup>547</sup> 9. HD, 09.02.1976, 1358/4516, İHU, TSGLK 17 (No:4); C. Tuncay İncelemesi.

<sup>548</sup> CGK, 17.04.1978, 9189/140 - Oğuzman, Olaylar/Kararlar, s. 179

<sup>549</sup> 9. HD, 19.12.1968, 14483/15638, İHU, TSGLK 17 (No:1) - D. Ulucan İncelemesi.

<sup>550</sup> 9. HD, 08.12.1989, 10641/10707, İKİD Tekstil İşv. D., Şubat 1990, s. 8; 9. HD, 19.12.1995, 34701/35842, Çimento İşv. D., Eylül 1997; V. Deniz İncelemesi; 9. HD, 22. 01. 2002, 20349/593, İKİD Tekstil İşv. D., Nisan 2002, s. 36.

<sup>551</sup> 9. HD, 07.10.1993, 3638/14256, İşveren D., Mart 1994, s. 15; 9. HD, 11.04.1994, 5570/5318, İKİD Tekstil İşv. D., Aralık 1994, Kararlar Eki; 9. HD, 21.06.1994, 1728/9862, İşveren D., Kasım 1994, s. 15.

<sup>552</sup> 9. HD, 15.09.1999, 10941/13721, Çimento İşv. D., Kasım 1999, s. 21.

*çalışmak isteyen işçilerin işyerine girmelerini engellemelerini*".<sup>553</sup> "bir işçinin işten çıkarılmasını protesto amacıyla bir kısmı işçinin uyarıya rağmen işbaşı yapmamasını",<sup>554</sup> "ücreti az buldukları için işçilerin protesto amacıyla topluca işbaşı yapmama eylemini"<sup>555</sup> hep "kanun dışı" grev sayarak, işverenin işçilerinin hizmet sözleşmelerini "ihbarsız" ve "tazminatsız" haklı sebeple fesih edebileceğini (İş K.m. 17/II, d ve TİSGLK m. 45) kabul etmiştir.<sup>556</sup>

Bundan başka, kanuni bir grev için işçilerin kendi "aralarında anlaşarak" veya "bir kuruluşun topluca çalışmamaları amacıyla verdiği karara uyarak işi bırakmaları" gerekmektedir (TİSGLK m. 25/1). Bu esas, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin işçi tarafının bir işçi sendikası olabileceği ve bu nedenle greve bir işçi sendikasının karar verebileceği yolundaki kanuni hükümlere (TİSGLK m. 27) uygundur. Bu nedenle "yetkili işçi sendikasının kararı" olmadan sadece işçilerin kendi "aralarında anlaşarak" doğrudan grev kararı almaları ve uygulamaları Kanuna aykırı olacağından, "kanun dışı grev" hükümlerine tabi olacaktır. Kanun'daki "aralarında anlaşarak" hükmünü, işçi sendikasının grev kararı almadan önce kendi üyeleri arasında yapacağı "sondaç" veya "anket" çalışmaları veya grev kararı sonrası yapılan "grev oylaması" (TİSGLK m. 35) sonucu olarak anlamak gerekir. Çünkü, işçi sendikasının kararına uyarak

<sup>553</sup> 9. HD, 22.01.2002, 20349/593, İKİD Tekstil İşv. D., Nisan 2002, s. 36.

<sup>554</sup> 9. HD, 27.01.1998, 17598/606, YKD, Ağustos 1998, s. 1166; 9. HD, 16.02.2000, 2154/1674, TÜHİS, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 57

<sup>555</sup> 9. HD, 08.07.1998, 1133/12346, Günay, TİSGLH, s. 736.

<sup>556</sup> Buna karşılık, işverenin avans ödemesi yapmaması nedeniyle işçilerin işyerini terk etmeden toplu olarak işi bırakmaları, Yargıtay'ın bir kararında istisnaen kanun dışı grev sayılmamıştır; 9. HD, 08.06.1990, 6424/7006, Egemen-Temiz, s. 753; Çelik, s. 527.

yapılan kanuni grevin, "işyerinde faaliyeti durdurmak" veya "işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak" amacıyla "toplucu işi bırakmak" suretiyle yapılması gerekir (TİSGLK m. 25/1). Bu amacı sağlamanın işçiler arasında belirli bir ön "anlaşmayı" gerektirdiğine; grevin başarı şansının, mümkün olduğu ölçüde işçi kitlesinin işi topluca bırakmasına bağlı olduğu kuşkusuzdur. Bu nedenle, Kanun'da "toplucu" sözcüğünden "birden çok işçiyi"; "iş bırakılmaktan" da işyerinin terk edilmesini anlamak gerekir. Aksi halde, "apartman kapıcısı olan tek işçi için alınan grev kararı" Kanun'a aykırı (kanun dışı grev) olacağı gibi,<sup>557</sup> işyerinden ayrılmayarak "oturma grevi" yapmak da "kanun dışı grev" sayılacaktır.<sup>558</sup>

<sup>557</sup> 9. HD, 31.05.1976, 10702/14402, İşveren D., Temmuz 1976, s. 26.

<sup>558</sup> Çelik, s. 528.



## TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ MÜCADELECI ÇÖZÜM YOLLARINDAN KANUNİ VE KANUN DIŞI LOKAVTIN ÖZELLİĞİ VE ŞARTLARI NELERDİR?

### a. Lokavt Hakkının Özelliği

Toplu iş uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yollarından biri olarak kabul edilen lokavt hakkı, hukukumuzda grev hakkına büyük ölçüde paralel ve "eşitlik esası" göz önünde tutularak düzenlenmiştir. Günümüz klasik (batı) demokrasilerinde işverenlere tanınan bu hak, genellikle meşruluğu kabul gören ve hatta grev hakkının karşılığında vazgeçilmez bir temel hak sayılmasına karşın, kullanılması nispeten daha dar sınırlar içinde tutulan bir eylem türü olarak kalmaktadır.<sup>559</sup> Hatta lokavtın hukuken geçerli bir mücadele aracı olarak kabul edilemeyeceği bile ileri sürülmüştür.<sup>560</sup> Gerçekten, her ne kadar grev ve lokavt hakları arasında biçimsel bir benzerlik bulunuyor; taraflar birbirlerini "ücret" veya "üretim" (kar) kaybına uğratarak ekonomik bir baskı altında tutuyorsa da gerçekte bu "eşitlik" tamamen biçimsel olup "ekonomik ve sosyal bir eşitlik" değildir.

<sup>559</sup> Sur, *Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları, Fransız Hukuku Örneği, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslar arası Temel ve Güncel Konuları, Kamu-İş*, Ankara 1993, s. 349; Ertürk, s. 90; Narmanlıoğlu, II, s. 668; Sinay, s. 335.

<sup>560</sup> Mollamahmutoğlu, Lokavt, s. 64.

Çünkü, grevde işçiler yaşamak için gerekli olanaklardan kendilerini yoksun bırakırken, lokavtta işverenin sadece kardan ve malvarlığından bir kaybı söz konusu olmaktadır. Grevde işçinin kendi yaşamı ve fiziksel varlığına karşılık, lokavtta işverenin ekonomik varlığı ortaya konmaktadır. Böylece, grevdeki "beşeri risk" ile lokavttaki "malvarlığı riski" arasındaki farklılık, grev ve lokavt arasındaki nitelik farklılığına ve ekonomik ve sosyal eşitsizliğe yol açmaktadır.<sup>561</sup> Bu düşüncenin, Fransa ve İtalya'da lokavtın sınırlı olarak uygulanmasına yol açtığı gibi,<sup>562</sup> Almanya'da da lokavtın "makul" ölçüler içinde ve greve karşı bir "savunma" aracı olarak uygulanması sonucunu doğurduğu söylenebilir.<sup>563</sup>

#### b. Kanuni Lokavtın Şartları ve Kanun Dışı Lokavt

Türk Hukukunda "kanuni" bir lokavtın varlığı da her şeyden önce "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında" çıkan "toplu menfaat uyumsuzluklarında" söz konusu olabilir (TİSGLK m. 26/2). Bir başka deyişle, toplu veya bireysel nitelikli "hak uyumsuzluklarında" herhangi bir lokavt kararı alınamaz ve uygulanmasına gidilemez. Üstelik, işçi sendikası "grev kararı" almadan işverenler "lokavt kararı" alamazlar (TİSGLK m. 26/2). Bu nedenle, işverenin de lokavt kararı alabilmesi için yetkili işçi sendikasının geçtiği çağrı, toplu görüşme ve resmi arabuluculuk aşamalarını beklemesi; resmi arabulucunun raporundan sonra alınan grev kararını müteakip lokavt kararını alabilmesi söz konusudur. Böylece, Anayasa'ya da uygun olarak "savunma

<sup>561</sup> Çelik, s. 523.

<sup>562</sup> Lyon-Caen, *Fransız İş Mücadelesi Hukukunun Özgünlüğü Üzerine Bir Deneme*, Çev.: A. Güzel, İBD, Temmuz-Ağustos-Eylül 1983, s. 310; Pelissier-Supiot-Jeamnaud, s. 1257; G. Guery, s. 597.

<sup>563</sup> Çelik, s. 524.

*lokavtı*" niteliği kazanan lokavt hakkı (AY m. 54/1), "*kanuni şartlar gerçekleşmeden yapıldığı*" takdirde, "*kanun dışı lokavt*" olmaktan kurtulamamaktadır (TİSGLK m. 26/2,3).

Kanun'da her ne kadar lokavtın "*ekonomik ve sosyal amaçlı*" yapılacağına dair açık bir ikinci şarta rastlanmıyorsa da işçilerin ekonomik ve sosyal amaçlı grevine karşılık işverenlerin de ekonomik ve sosyal amaçlı lokavt yapabilmeleri gerektiği kuşkusuzdur.

Esasen, lokavta da grev gibi "*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında*" başvurulabildiği; Anayasa'ya göre toplu iş sözleşmesi de "*işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla*" yapılabildiğine göre (AY m. 53/1), lokavtın ekonomik ve sosyal amaçlarla yapılması gerektiği açıktır. Bu nedenle, "*Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Cumhuriyet'e, milli egemenliğe ve milli güvenliğe*" aykırı olarak yapılan her türlü "*siyasi amaçlı lokavtlar*" ile "*genel lokavt ve dayanışma lokavtı*" kanun dışı lokavt sayılmıştır (AYm. 54/7; TİSGLK m. 26/3,4). Kanun dışı grevlerle ilgili olarak belirttiğimiz gibi, sadece kanunda yazılı olan türlerin değil, yasal "*usul ve esaslara*" ters düşen her türlü lokavtın "*kanun dışı*" sayılacağı kuşkusuzdur.<sup>564</sup>

Bundan başka, lokavtta da "*işçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları*" kararının bir "*işveren*" veya "*işveren vekili*" ya da "*bir işveren kuruluşu*" tarafından verilmesi gerekir. Ayrıca kararın, lokavtın "*ekonomik ve sosyal*" amacının gerçekleştirilmesine yönelik ve "*faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda*" uygulanması gerekir (TİSGLK m. 26/1). Buna karşılık, idari veya bir mahkeme kararıyla ya da deprem ve su baskını gibi işyerinin çalışmasını engelleyici "*zorlayıcı nedenlerle*" işçilerin

<sup>564</sup> Çelik, s. 530

işten uzaklaştırılmaları lokavt sayılamaz.<sup>565</sup> Lokavtta, işverenin iradesi sonucu ortaya çıkan bir “çalıştırmama”; yani “işten uzaklaştırma” söz konusudur. Üstelik, işten uzaklaştırmanın “toplucu” sayılabilmesi için, grevde olduğu gibi “birden çok işçiyi” değil, “faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak” sayıda işçiyi ilgilendirmesi gerekir. Bu nedenle, çalışma koşullarını (işini) korumak ve bu suretle işyerinin faaliyetini sınırlı da olsa devam ettirmek veya işyerini kapatmak amacıyla, bir işverenin kanunda belirtilen ihbar ve kıdem tazminatı koşullarına uygun olarak işçileri toplu olarak veya toplu sayılacak şekilde kısa aralıklarla işten çıkarması lokavt sayılamaz. Zira, bu halde toplu görüşme veya sözleşme ile ilgili bir durum söz konusu değildir ve bunun dışında başka nedenlerle işten çıkarmalara başvurulmuştur.<sup>566</sup> Nitekim, uygulamada Yargıtay, işyerinden işçi çıkarma “ekonomik nedenlere” dayanıyorsa ve üretim “kalan işçilerle kısıtlı da olsa devam ediyorsa” kanun dışı lokavtın gerçekleştiği sonucuna varılamayacağını kararlaştırmıştır.<sup>567</sup>

Buna karşılık Yargıtay, işverenin işyerini kapatmasının “işin gereği” sonucu olup olmadığının araştırılmasını; bir toplu iş uyuşmazlığının kendi yararına sonuçlanmasını sağlamaya yönelik işyeri kapatmalarının “kanun dışı lokavt” sayılması gerektiğini kabul etmiştir. Gerçekten Yüksek Mahkeme, grev kararından sonra “haklı ekonomik nedenlere” dayanmayan işyeri kapatma kararının “kanun dışı lokavt” sayılmasına ilişkin bir mahkeme kararını onaylamış,<sup>568</sup> üstelik bir başka kararında da

<sup>565</sup> Çelik, s. 530; Oğuzman, s. 283; Reisoğlu, Şerh, s. 263; Sur, Lokavt Kavramı, s. 149; Mollamahmutoglu, Lokavt, s. 40

<sup>566</sup> Çelik, s. 531; Oğuzman, s. 214; Krş. Reisoğlu, Şerh, s. 262.

<sup>567</sup> 9. HD, 01.03.1991, 2643/3142, İHD, Nisan-Haziran 1991, s. 279; Kaplan, Kanun Dışı Lokavt ve Ekonomik Nedenlerle İşyerinin Kapatılması, Türk Kamu-Sen, Mart 1992, s. 20.

<sup>568</sup> 9. HD, 08.07.1977, 8399/10606, İHU, TSGLK 17, No:5 - D. Ulucan İncelemesi.

110

"bir işyerinde sendikanın yetkisinin kesinleşmesinden sonra, işverenin ancak haklı ekonomik nedenlerle işyerini kapatabileceğini" vurgulamıştır.<sup>569</sup> Bu nedenle, "işverenin yaşının ilerlemesi nedeniyle işyerini beş ay süren toplu sözleşme prosedüründen sonra alınan grev kararı üzerine kapatmasını",<sup>570</sup> "toplu sözleşmenin getireceği yükün ağırlığından söz edilerek resmi arabulucu tutanağının tebliği üzerine işyerinin kapatılması",<sup>571</sup> "olayın cereyan tarzına göre gerçek ve samimi olmayan işverenin grevin engellenmesi amacıyla işçileri işyerinden topluca uzaklaştırarak işyerini kapatmasını"<sup>572</sup> hep "kanun dışı lokavt" olarak kabul etmiştir. Ancak, "sendikanın yetkisiz olduğuna karar verilmesi; kapatma tarihinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkisinin olmaması, kapatmanın kanunsuz lokavt sayılmasını gerektirmez".<sup>573</sup>

- 
- <sup>569</sup> 9. HD, 25.12.1998, 15661/16194, *Yasa Dergisi*, Ocak 1979, s. 115; 9. HD, 15. 01. 1979, 119/670, *Yasa Dergisi*, Şubat 1979, s. 239.
- <sup>570</sup> 9. HD, 24.04.1978, 5535/6756, *Çelik*, s. 532 - İBD, Temmuz-Eylül 1978, s. 580.
- <sup>571</sup> 9. HD, 15.06.1990, 6798/7405, *Çimento İşv. D.*, Eylül 1990, s. 29.
- <sup>572</sup> 9. HD, 07.06.1991, 9017/9888, *TÜHİS*, Kasım 1991, s. 24; Kapatma niyetinin "gerçek ve samimi" olmasına ilişkin olarak bkz., S. Süzek, *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara 1998, s. 237.
- <sup>573</sup> 9. HD, 15.01.1979, 119-670, Oğuzman, *Vak'a Metodu*, s. 399-400.

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN  
UYGULANMASINDAN KAYNAKLANAN  
UYUŞMAZLIKLARDA HANGİ HALLERDE VE  
KİMLER ÖZEL HAKEME BAŞVURABİLİR?**

Mahkemelerde dava takibinin zorlukları ve özellikle dava sayısının fazlalığından kaynaklanan uzun sürmeler, tarafların uyuşmazlığı "*özel hakeme*" götürmelerine neden olabilir. Kanun, sadece bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklanan "*toplu hak uyuşmazlıklarında*" değil, yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla ilgili "*toplu menfaat uyuşmazlıklarında*" da özel hakeme gidilebileceğini öngörmüştür. Öyle ki uyuşmazlık hangi aşamada olursa olsun, taraflar istedikleri anda uyuşmazlığı özel hakeme götürebilirler (TİSGLK m. 58). Örneğin, uyuşmazlığın daha önce mahkemeye intikal ettirilmiş olması da özel hakeme gitmeye engel değildir. Üstelik, uyuşmazlık konusu mahkemede dava konusu yapılmış iken taraflar özel hakeme gitmeyi kararlaştırırlarsa, mahkeme dışı bu "*sulh anlaşması*" davayı ortadan kaldırır.

Bir uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi "*iki tarafın anlaşması*" (tahkim anlaşması) ile mümkün olur; tek taraflı, sadece bir tarafın özel hakeme gitmeyi istemesi, uyuşmazlığın bu yolla çözümü için yeterli olmaz. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasıyla ilgili uyuşmazlıklarda "*özel hakeme başvurulacağı*" yolunda toplu iş sözleşmesine bir hüküm (tahkim şartı) konulmuş ise, taraflardan sadece birinin

başvurusu ile özel hakeme gitmek mümkün olur. Toplu iş sözleşmesine önceden böyle bir hüküm konulmamış ise, taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürebilirler. Hemen ekleyelim ki tahkim anlaşması toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası ile işveren sendikasını (veya sendika üyesi olmayan işvereni) bağlar. İşçinin kişisel alacaklarını mahkemede aramasını engellemez.<sup>494</sup>

Tahkim anlaşmasının "yazılı" yapılması "geçerlilik" şartıdır (HUMK m. 517). Tahkim anlaşmasında özel hakeme başvurmadan önce bazı safhalardan geçilmesi öngörülmüşse, buna uymak zorunluluğu vardır. Örneğin, özel hakeme başvurmadan önce bir "uzlaştırma" safhası öngörülmüşse, buna uymak gerekir. Aksi halde, bir tarafın itirazı üzerine hakem işlemi durdurur (HUMK m. 519).

Taraflar hakem seçimini önceden yapabilecekleri gibi, uyuşmazlık çıktıktan sonra da yapabilirler. Yüksek Hakem Kurulu da özel hakem olarak seçilebilir (TİSGLK m. 58/4). Ancak, aralarındaki tahkim anlaşmasına rağmen tarafların "özel hakemin seçimi" konusunda anlaşamamaları halinde, seçim yetkili iş mahkemesince yapılır (HUMK m. 520). Uygulamada, özel hakeme başvurmak isteyen taraf önce kendi hakemini diğer tarafa bildirmekte; karşı taraf da yedi gün içinde kendi hakemini seçerek diğer tarafa bildirmektedir. Karşı tarafın kendi hakemini seçerek bildirmemesi halinde ise, diğer tarafın başvurması üzerine yetkili iş mahkemesi karşı tarafın hakemini tayin etmektedir (HUMK m. 529). Seçilen iki hakem üçüncü hakemi seçer. Bu seçim de yapılamazsa, üçüncü hakemi de talep üzerine yine hakim tayin eder.<sup>495</sup> Taraflar özel

<sup>494</sup> 9. HD, 01.06.1970, 4846/5796, İHU, TSGLK 1 (No:2); F. Sağlam İncelemesi.

<sup>495</sup> Oğuzman, s. 151.

hakemin görev süresini kendi aralarında kararlaştırabilirler. Tahkim anlaşmasında böyle bir süre yoksa, hakemler en geç altı ay içinde hüküm vermek zorundadır (HUMK m. 529). Bu süre, tarafların anlaşması veya hakim kararı ile uzatılabilir. Süresi içinde hüküm verilmemişse, hakemin yaptığı işlemler geçersiz olur ve davaya yetkili iş mahkemesinde bakılmak gerekir. Sürenin başlangıç tarihi, hakemlerin ilk toplantıyı yaptıkları tarihtir (HUMK m. 529, 533/1).

Hakemler, tahkim anlaşmasının kapsamı çerçevesinde her iki tarafın iddialarının her biri hakkında karar vermek zorundadırlar. Fakat, talep edilmemiş bir husus hakkında karar veremezler. Oyçokluğu ile verilen (HUMK m. 521) hakem kararında, uyuşmazlığın esasına ve hakem masraflarına ilişkin hükmün ne olduğu belirtilir, tarih ve hakemlerin imzası bulunur (HUMK m. 530).

Hakemler kararını yetkili iş mahkemesi kalemine verirler. Mahkeme tevdi edilen kararı taraflara tebliğ eder. Temyiz süresi bu tarihten itibaren başlar. İş mahkemeleri kararlarına karşı temyiz süresi sekiz gün olduğu halde (İş Mah. K. m. 8), hakem kararlarına karşı temyiz süresi on beş gündür (HUMK m. 432).<sup>496</sup>

<sup>496</sup> Geniş bilgi için bkz., B. Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. III, İstanbul 1991, s. 3002 vd.; S. Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku*, C. I,II, İstanbul 2001, s. 497 vd.; H. Pekcanitez, *Medeni Usul Hukuku*, Ankara, 2000, s. 257 vd.



**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN  
UYGULANMASINDAN KAYNAKLANAN  
UYUŞMAZLIKLARDA HANGİ HALLERDE VE  
KİMLER SÖZLEŞMENİN DEĞİŞTİRİLMESİ İÇİN  
HAKİMİN MÜDAHALESİNİ İSTEYEBİLİR?**

Toplu iş sözleşmelerinin uygulanma sorunları sadece bazı hükümlerinin ihlal veya inkar edilmesinden kaynaklanmamaktadır. Ülkemizde yaşanan ekonomik krizler, imzalanan toplu iş sözleşmelerini taraflar için (özellikle işveren taraf için) taşınamaz hale getirebilmektedir. Bu gibi hallerde taraflar, ya yeniden bir araya gelerek toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini "*protokoller*" yaparak değiştirmekte; ya da kendisi için toplu iş sözleşmesi uygulaması "*çekilmez hale gelen*" taraf, hakime başvurarak toplu iş sözleşmesine müdahale etmesini ve değiştirmesini talep etmektedir.

Borçlar hukukunda kabul edilen "*akde vefa (bağlılık)*" (*pacta sunt servanda*) ilkesine göre, sözleşmede veya kanunda başka bir hüküm olmadıkça tarafların akdi ifa etmeleri gerekir. Ancak bu ilkenin "*mutlak*" bir şekilde uygulanması bazen adaletsizliklere yol açabilir.

Sözleşmenin yapılmasından sonra savaş, ekonomik kriz, devalüasyon gibi olaylar sonucu taraflar arasındaki denge bozulmuş; taraflardan biri sözleşmeden doğan borcunu yerine getiremeyecek derecede "*müzayaka*" durumuna düşmüş

olabilir. İşte, "beklenmeyen hal şartı" (*clausula rebus sic stantibus; imprevizyon*) diye adlandırılan ve "işlem temelinin çökmesi" sonucunu doğuran bu gibi hallerde sözleşmenin değişen koşullara uyarlanabilmesi ve feshedilebilmesi mümkün görülmektedir. Alman Hukukundaki bu görüş İsviçre ve Türk Hukukunda da kabul görmekte; bu sonucun, hem Borçlar Kanunu'nun "müzayaka" (m. 44) ile "hizmet akdi" ve "istisna akdine" ilişkin hükümlerine (m. 344/1, 365/2), hem Medeni Kanun'un "dürüstlük" kurallarıyla ilgili hükümlerine (MK m. 24) dayanarak sağlanabileceği öne sürülmektedir. Buna göre, sözleşmenin yapılmasından sonra değişen durumda borcun ifasının talep edilmesi dürüstlük kuralına aykırı düşerse, borçlu hakimden sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasını ya da feshini isteyebilir.<sup>497</sup>

Uygulamada da Yargıtay'ın yerleşik kararlarıyla kabul edilen "hakimin sözleşmeye müdahalesi", 5 Nisan 1994 kararlarından sonra hükümet genelgesiyle durdurulan "toplu iş sözleşmesinden doğan zamların" bir ödeme planı çerçevesinde ileri bir tarihe ertelenmesi talebiyle ortaya çıkmıştır. Yargıtay peş peşe verdiği bu kararlarda da aynı gerekçelere dayanmış; "serbest iradeyle imzalanmış sözleşmenin her iki taraf için de bağlayıcı olmasının esas olduğunu", fakaat sözleşmenin imzalanmasından sonra meydana gelen ve ülke çapında ekonomik bunalım yaratan gelişmelerin "işvereni müzayaka haline düşürdüğünü"; bu nedenle taraflar arasındaki mevcut dengenin olağanüstü nedenlerle "taraflardan biri için katlanılamayacak derecede bozulduğu" ve bu suretle sözleşme ile tesis edilen "işlem temelinin çöktüğü" hallerde, sözleşmeyle sıkı sıkıya bağlılığın "adalet, hakkaniyet ve

<sup>497</sup> HGK, 26.02.1997, E. 1996/9-679, K. 997/119; F. Demir, *Hakimin Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi, Karar İncelemesi, Almanak 1997, Mess, İstanbul, 1997, s. 452-476; Ayrıca bkz., Çelik, s. 478 ve dn. 3,4 ve 5'te zikredilen yazarlar.*

*objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacağına*", bu durumlarda z kabul etmiştir.<sup>498</sup>

Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin diğer özel sözleşme türlerinden farklı olduğu; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili "normatif hükümler" koyma yetkisinin taraflara verildiği, "toplular sözleşme özerkliği" çerçevesinde taraflarca konulan bu "emredici" hükümlerin "objektif hukuk kuralları" ve "maddi anlamda yasa hükmü" niteliğinde olduğu, Anayasa'da güvenceye bağlanan bu özerkliğe yasa koyucunun bile müdahale yetkisinin bulunmadığı, bu nedenle "toplular sözleşmeleri ile kararlaştırılacak ücret zamlarına tavan koyan yasa hükmününün Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edildiği" bir gerçektir.<sup>499</sup>

Buna karşılık, toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerine yapılamayan müdahalenin, tıpkı diğer özel hukuk sözleşme hükümlerine yapıldığı gibi, borçlar hukukuna ilişkin hükümlerine de rahatlıkla yapılabileceği; bu borçlardan en önemlisi olan "dirlik borcunun" ortadan kaldırılabileceği, zaten uygulanamaz hale gelmiş bulunan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin taraflarca yeniden bir araya gelerek gözden geçirilmesinin ve değişen koşullara uyarlanmasının sağlanabileceği, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde

<sup>498</sup> HGK, 03.05.1995, E. 995/9-267, K. 995/442, *Çimento İşv. D.*, Temmuz 1995, s. 40; 9. HD, 31.01.1995, 16730/1307, YKD, Nisan 1995, s. 576; 9. HD, 06.02.1995, 17670/2538 kararıyla ilgili, HGK, 03.05.1995, E. 995/9-392, K. 995/494, *TÜHİS*, Mayıs 1995, s. 38; 9. HD, 14.03.1996, 4479/5354, *İşveren D.*, Mart 1996, s. 15 - A. Güzel İncelemesi, *Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararları*, s. 196; HGK, 26.02.1997, E. 996/9-679, K. 997/119, *İşveren D.*, Mart 1997, s. 15; F. Demir İncelemesi, *Almanak 1997, Mess*, İstanbul, s. 452-476

<sup>499</sup> AY Mah., 09.12.1976, 34/52, RG, 15.03.1977, 15879.

hakimin bizzat sözleşmeye müdahale etmesinin değil, tarafları "sözleşmeyi uyarlamaya zorlayıcı" bir karar vermesinin Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin "özerklik ilkesine" çok daha uygun düşeceği kanısındayız.<sup>500</sup>

---

<sup>500</sup> Geniş bilgi ve sistemin işleyişiyle ilgili olarak bkz., F. Demir, *Hakimin Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi, Karar İncelemesi, Almanak 1997, Mess, s. 452-476.*

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN  
UYGULANMASINDAN KAYNAKLANAN  
UYUŞMAZLIKLARDA TARAFLAR SÖZLEŞMEYİ  
HANGİ KOŞULLARDA DEĞİŞTİREBİLİR?**

Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklanan sorunların çözümü için mahkeme ve özel hakeme başvurma yolları dışında, bizzat toplu iş sözleşmesi taraflarının sözleşmeyi değişen koşullara uyarlama yetkileri de vardır. Böylece, son yıllarda ülkemizde ekonomik krizler nedeniyle ortaya çıkan toplu iş sözleşmelerinin uygulama sorunları, büyük ölçüde tarafların karşılıklı serbest iradeleri ile hazırlanan "protokoller" sayesinde çözümlenmektedir.

Bir toplu iş sözleşmesi nasıl ki "yazılı" yapılmadıkça "geçerli" olamıyorsa, yapılan değişiklik protokollerinin de "yazılı" yapılmadıkça "geçerli" olamayacağı açıktır (TİSGLK m. 4). Esasen Borçlar Kanunu da kanunen yazılı olması gereken bir sözleşmenin "tadilinin" (değiştirilmesinin) de yazılı yapılmasını öngördüğünden (BK m. 12), bu hükmün toplu iş sözleşmelerine de uygulanması gerekir (TİSGLK m. 66). Yazılı olarak yapılan protokoller, uygulamada da Yargıtay tarafından "sözleşmenin eki" niteliğinde, sözleşme ile "eşdeğer" tutulmaktadır.<sup>501</sup>

<sup>501</sup> 9. HD, 15.12.1974, 18933/3599, *İşveren D.*, Temmuz 1975, s. 28; 9. HD, 14. 06. 1968, 440/8860, Narmanlıoğlu, II, s. 362, dn. 228; 9.

Sonra, toplu iş sözleşmesinde yapılacak yazılı değişikliğin, "taraf larca" gerçekleştirilmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesini yapan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren bu değişikliği gerçekleştirmek zorundadır. Bunun için tarafların ayrıca yetki belgesi almalarına gerek yoktur.<sup>502</sup> Hatta sözleşmenin Yüksek Hakem Kurulu veya özel hakem tarafından yapılmış olmasının da bir önemi yoktur. Önemli olan, sözleşmenin tarafı olmasıdır.

Öyle ki toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası işyerinde çoğunluğu kaybetse veya bütün işçiler sendikadan istifa etse ve başka bir sendikaya geçse bile, taraf işçi sendikasının sözleşmeyi değiştirme yetkisi düşmez. Yeter ki sözleşme değişiklikleri objektif iyiniyet ve dürüstlük kurallarına uygun olarak yapılmış olsun (MK m. 2,4). Buna karşılık, nasıl ki toplu iş sözleşmesi tarafı olmayan bir işçi sendikası konfederasyonunun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoksa, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi de yoktur (Sen. K. m. 9/2, 32; TİSGLK m. 12). Ancak sendika yönetim kurulunun, toplu iş sözleşmesi yapılmasında olduğu gibi değişiklik yapılmasında da kurul üyeleri ile birlikte bazı gerçek kişileri ve konfederasyon yöneticilerini ismen görevlendirerek imza yetkisi verebileceği kuşkusuzdur.<sup>503</sup>

Bundan başka, tarafların değişiklik yapacağı toplu iş sözleşmesinin "yürürlükte" olan bir sözleşme olması gerekmektedir.

HD, 20.01.2004, 18300/426, *İşveren D.*, Ağustos 2004, s. 15. Geniş bir inceleme için bkz., S. Çetinkaya, *Değişen Durumlar Karşısında Toplu İş Sözleşmelerinde Değişiklik Yapılması*. TÜHİS, Şubat-Mayıs 1999, s. 57.

<sup>502</sup> 9. HD, 22.04.1996, 906/9229, *İşveren D.*, Temmuz 1996, s. 18; 9. HD, 04.12.1996, 20258/2240, *Çimento İşv. D.*, Mayıs 1997s. 19; 9. HD, 22.04.2004, 4492/6795, *Kamu-İş Bülteni*, Ocak-Şubat 2004, s. 17.

<sup>503</sup> Çelik, s. 484; Narmanlıoğlu, II, s. 363; Oğuzman, s. 95.

tedir. Süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesiyle ilgili olarak Yargıtay, "süresi sona eren sözleşme ile gerçekleşen hakların, bir protokol ile ortadan kaldırılamayacağını" kararlaştırmıştır.<sup>504</sup> Bu nedenle, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişikliklerin de "geriye yürütülmesi" (makale şamil kılması) mümkün olmamak gerekir. Zira, işçi lehine tahakkuk etmiş ve uygulaması yapılmış bu hakların "müktesep" hale geldiğinin; bu haklardan ancak işçinin rızası (ibrası) ile vazgeçilebileceğinin unutulmaması gerekir.<sup>505</sup> Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde henüz doğmamış veya gerçekleşmemiş parasal nitelikli hükümlerinin değiştirilmesi; örneğin, ikinci altı aya veya bir sonraki döneme ilişkin ücret zamları ile yüzde yüz oranında uygulanan fazla mesai ücretlerinin protokol tarihinden itibaren yasal sınırlara (%50) çekilmesi mümkün ve geçerli sayılmak gerekir.<sup>506</sup>

Nihayet, taraflarca toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişiklikler "iş sözleşmesinin mühtevasına" (ücret zammı, çalışma süreleri, ikramiye, sosyal yardımlar, fazla mesai vb.) ilişkin olmak zorundadır. Bunun dışında, tarafların toplu iş sözleşmesinde özellikle ve kesinlikle yapamayacakları bir değişiklik, "süre" konusundadır: "Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez" (TİSGLK m. 7/1). Bunun gibi, sözleşmenin yer (coğrafi alan) ve kişilerle ilgili kapsamı değiştirilerek bir takım işçilerin sözleşme kapsamı dışına çıkarılması da söz

<sup>504</sup> 9. HD, 27.05.1997, 6830/10366, Günay. TİSGLH. s. 272; 9. HD, 02.11.1998, 13591/15502, TÜHİS, Şubat-Mayıs 1999, s. 79.

<sup>505</sup> 9. HD, 02.06.1997, 7304/10562, İKİD Tekstil İşv. D., Ağustos 1999, s. 18; 9. HD, 12.09.2000, 6435/11317, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s. 68; 9. HD, 22.04.2003, 4492/6795, Kamu-İş Bülteni, Ocak-Şubat 2004, s. 14.

<sup>506</sup> Çelik, s. 485; Narmanlıoğlu, II, s. 364

konusu olamaz.<sup>507</sup> Ayrıca yapılacak değişikliklerin sözleşmenin temel niteliğini ve muhtevasını bozmaması; değişiklik adı altında yepyeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmaması gerekir. Burada da Medeni Kanun'un objektif iyiniyet ve dürüstlük kurallarının geçerli olacağına kuşku yoktur.<sup>508</sup>

---

<sup>507</sup> Narmanlıoğlu, *II*, s. 364.

<sup>508</sup> Narmanlıoğlu, *II*, s. 364; Reisoğlu, *Şerh*, s. 82.



**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN  
SÜRESİ NE KADAR OLUR VE  
NE ZAMAN SONA ERER?**

Kanun'a göre, "toplular iş sözleşmeleri bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz. Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, toplular iş sözleşmesinin süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki işin bitmemesi halinde, bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanabilir" (TİSGLK m. 7/1, 2).

Öyleyse, kural olarak bir yıldan az üç yıldan fazla süreli toplular iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Yapıldığı takdirde; bir yıldan az süreli toplular iş sözleşmesi bir yıl süreli; üç yıldan fazla süreli toplular iş sözleşmesi üç yıl süreli kabul edilecektir.<sup>509</sup> Bunun istisnası, bir yıldan az süreli "mevsimlik" sayılabilecek işlerde yapılan sözleşmelerdir. Fakat bunlar dahi, daha kısa süreli bir toplular iş sözleşmesi yapılmasına rağmen, işin bitimine (ve fakat en fazla bir yıla) kadar "kanunen" uygulanmaya devam edecektir. Toplular iş sözleşmesinde hiç süre belirtilmemişse, sözleşmenin bir yıl için kabul edildiği varsayılacaktır.<sup>510</sup>

Toplular iş sözleşmesi, imzalandıktan sonra "süresi taraflarca uzatılamaz" ve "süresinden önce sona erdirilemez" (TİSGLK

<sup>509</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 472.

<sup>510</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 472; Ekmekçi, s. 210.

m. 7/1). Ayrıca, "1. taraf sendikanın feshi veya infisalı yahut 2. faaliyetten men edilmiş olması veyahut 3. yetkiyi kaybetmiş olması veya 4. toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi, toplu iş sözleşmesini sona erdirmez" (TİSGLK m. 8). Bu hükümde geçen "taraf sendikanın yetkiyi kaybetmiş olması", toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yürürlük süresi içinde işyerinde veya işletmede "çoğunluğu kaybetmiş olması" şeklinde anlamak gerekir.<sup>511</sup> Bunun gibi, "işverenin değişmesini" de sadece "işverenin ölümü" halinde "işyerinin mirasçılara geçmesi" olarak değil, aynı zamanda işyerinin "satış", "kira" veya "şirket birleşmesi" suretiyle el değiştirmesi olarak anlamak gerekir.<sup>512</sup> Bütün bu hallerde, işverenin değişmesi işyerini devralan yeni işverenin toplu iş sözleşmesinin "yürürlük süresi sonuna" kadar sözleşmeyle bağlılığına bir zarar getirmez.<sup>513</sup> Üstelik bu bağlılık, yetki aşamasında işverenin değişmesi halinde bile devam eder. İşyerini devreden işveren zamanında alınan yetkiye dayanarak yapılan çağrı, devralan yeni işvereni de bağladığı için, yeni işveren için ayrıca yeni bir çağrı yapılmasına da gerek yoktur.<sup>514</sup>

Nihayet, "aynı işverene" ait işyerlerinin birleştirilmesi bu işyerlerinden biri için yapılmış toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği gibi,<sup>515</sup> "farklı işverenlere" ait işyerlerinin daha sonra

<sup>511</sup> Çelik, s. 500.

<sup>512</sup> Çelik, s. 501.

<sup>513</sup> 9. HD, 25.12.1979, 9723/17016, İHU, TSGLK 5 (No:2), A. Güzel İncelemesi; 9. HD, 24.09.1987, 7687/8467, İKİD Tekstil İşv. D., Aralık 1978, s. 20; 9. HD, 30.04.1998, 6325/8148, İKİD Tekstil İşv. D., Kasım 1998, s. 21.

<sup>514</sup> 9. HD, 29.06.1990, 7495/8051, Türk Kamu-Sen, Haziran 1990, s. 29.

<sup>515</sup> 9. HD, 15.01.1979, 15847/67, İHU, TSGLK 5 (No:1), A. Güzel İncelemesi.

# 100

aynı işverene geçmesi de bu işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerini sona erdirmez, sözleşmeler yürürlük sürelerinin sonuna kadar devam eder. Ancak, işyerleri aynı işkoluna dahil ise, sözleşme sürelerinin sonunda aynı işverene ait bu işyerleri için artık bir tek "işletme sözleşmesi" yapılması gerekir (TİSGLK m. 3/1). Buna karşılık, bir işverenin işyerini "kesin olarak kapatması" veya "tasfiye etmesi" toplu iş sözleşmesini de yürürlükten kaldırır,<sup>516</sup> fakat, sözleşmenin yürürlük süresi içinde işyerinin yeniden açılması halinde, yeni işveren işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesiyle bağlı kalmaya devam eder.<sup>517</sup>

---

<sup>516</sup> Oğuzman, s. 84.

<sup>517</sup> Çelik, s. 501; Reisoğlu, Şerh, s. 131; Güzel, *Anılan Karar İncelemeleri*; Tuncay, *TİH*, s. 201.

Kanun'a göre, "her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder" (TİSGLK m. 6/3). Öyleyse, "hizmet akdi hükmü" olarak devam edecek olan, "toplular iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin" normatif hükümleridir. Yoksa, tarafların karşılıklı z düzenleyen hükümler devam etmez.<sup>518</sup> Bu anlamda "dirlik borcu" da sona ereceğinden, taraf sendika sözleşmenin sona ermesinden yüz yirmi gün önce başlattığı yetki işlemleriyle ilgili prosedürü devam ettirir.

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra devam eden normatif hükümler, sona erme tarihine kadar üyelik veya dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan işçilere uygulanmaya devam eder. Zira, toplu iş sözleşmesi hükümleri bu işçilerin artık "hizmet akdi" (bireysel iş sözleşmesi) hükmü haline gelmiş, "nüktesep hak" olmuştur.<sup>519</sup> Buna karşılık, toplu sözleşmenin sona erme tarihinden sonra işyerine giren yeni iş-

<sup>518</sup> HGK, 21.02.1975, E. 974/9-1040, K. 975/227, Çelik, s. 452-453; 9. HD, 20.04.1987, 3816/3991, Kamu-İş, Temmuz 1987, s. 55.

<sup>519</sup> HGK, 22.05.1985, E. 984/9-684, K. 985/480, İKİD Tekstil İşv. D., Ekim 1986, s. 21.

çilere bu uygulama yapılmaz.<sup>520</sup> Yeni işçi, işe girerken işverenle arasında yaptığı iş sözleşmesiyle çalışmaya başlar. Bunun gibi, toplu iş sözleşmesinin sona ermesini müteakip, eski işçilerle de çalışma koşullarında her türlü değişikliğin yapılabileceği akıldan çıkarılmamalıdır. Zira, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin "mutlak" anlamda yenisi yürürlüğe girinceye kadar uygulanması beklenmemelidir. Bu nedenle, işçi ve işveren aralarında anlaşarak işçinin "aleyhine" veya "lehine" hizmet sözleşmesi niteliği kazanan eski toplu sözleşme hükümlerini değiştirebilecekler veya kaldıracabileceklerdir.<sup>521</sup>

Bundan başka, sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri "yenisi yürürlüğe girinceye kadar" devam edecektir. Sona erme tarihi ile yenisinin yürürlüğe girme (imza) tarihi arasında geçen süre önemli değildir.<sup>522</sup> Burada amaç, çalışma şartlarında istikrarı sağlamak ve işçilerin toplu iş sözleşmesiyle sağladıkları kazanımları geçiş döneminde de korumaktır. Uygulamada Yargıtay da bir kararında, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra "işçilerin yararına getirilen hükümlerin uygulamasının sürdürülmesini, sosyal hukuk devletinin de bir gereği" saymıştır.<sup>523</sup>

Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinde yer alan ve işçilerin hizmet sözleşmelerinin feshi nedeniyle toplanan

<sup>520</sup> HGK, 02.04.1986, E. 985/9-802, K. 986/329, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Şubat 1987, s. 21 ve *Yasa D.*, Haziran 1986, s. 830; HGK, 14.09.1988, E. 988/9-162, K. 988/685, *TÜHİS*, Şubat 1989, s. 15.

<sup>521</sup> 9. HD, 20.12.1984, 11778/11829, İHU, TSGLK, 6(No:3) - F. Sağlam İncelemesi ve İHU, TSGLK, 6(No:4); M. Ekonomi İncelemesi; Çelik, s. 453; Tuğ, *TİS*, s. 152; Tuncay, *TİH*, s. 166; *Değişik görüş*; Ü. Narmanlıoğlu, İHU, TSGLK, 6(No:2).

<sup>522</sup> Fransız hukukunda bu süre bir yıl ile sınırlıdır. *Camerlynck-Lyon-Caen*, s. 710; Narmanlıoğlu, *II*, s. 476.

<sup>523</sup> 9. HD, 01.02.2000, 19079/775, *İKİD Tekstil İşv. D.*, s. 18.

imzaladığı toplu iş sözleşmesinden alt işverenin (taşeronun) de "birlikte sorumlu" tutulamayacağına ilişkin bu kararlar uygulamada "muvazaalı" ve "kanuna karşı hileli" işçi çalıştırmalarını engelleyememektedir. Bu nedenle, uygulamada Yargıtay bu hususa sürekli dikkat çekmekte; birçok olayda asıl işvereni alt işveren (taşeron) ile birlikte sorumlu tutmaktadır. Gerçekten, "asıl işverene bağlı olan işçinin asgari ücretle çalıştırılabilmesi için işyerinde taşeron olarak görülen ve değişen kişilerin işçisi olarak işini sürdürmesini",<sup>460</sup> "şeklen ihale yoluyla üçüncü kişiler yanıtında çalıştırılan işçilerin aynı işyerinde çalışmalarında bir kesintinin olmamasını ve asıl işveren (davalı) ile taşeron arasında yapılan kısa süreli sözleşmelerde kaç işçinin işe alınacağı, niteliklerinin ve öğle yemeklerinin asıl işveren tarafından verileceğinin yer alması",<sup>461</sup> "asıl işin grev uygulamasından önce taşerona verilip sendikası işçi çalıştırılmak istenmesini",<sup>462</sup> "toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarihten kısa bir süre önce işten çıkarılan işçilerin 15 gün sonra taşeronlar yanında çalıştırılmaya başlanmasını",<sup>463</sup> "asıl işin bölümlere ayrılarak alt işverenlere verilmesini"<sup>464</sup> ve aynı şekilde

---

Ayrıntılı bir inceleme için bkz., S. Şen, *Taşeronluk (Alt İşverenlik) Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi* (1994-1996), TÜHİS, Kasım 1997, Şubat 1998, s. 37.

<sup>460</sup> 9. HD, 04.11.1996, 18799/20485 - A. Güzel, 1996 Yılı Kararları Değerlendirmesi, s. 186; HGK, 14.11.2001, E. 2001/9-711, K. 2001/820, Çelik, 16. B, s. 490; O. G. Çankaya, *Armağan*, s. 25.

<sup>461</sup> 9. HD, 26.02.1998, 324/2818, Günay, TİSGLH, s. 335. Buna karşılık aksi görüşte bir Yargıtay kararı "firmanın çalıştıracağı işçilerin yemek ve servis giderlerinin asıl işverene yükletilmiş olması, taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı sayılması için yeterli değildir" demektedir: 9HD, 22. 04. 2004, 6280/9180, Kamu-İş Bülteni, Temmuz-Ağustos 2004, s. 19.

<sup>462</sup> 9. HD, 12.04.1991, 7302/7518; Çelik, s. 463, dn. 27.

<sup>463</sup> 9. HD, 18.10. 988, 12301/14511; Günay, *Sendikalar*, s. 884.

<sup>464</sup> N. Çelik, 16. B, s. 490, 9. HD, 02. 10. 2001, 10264/15254, *Çimento İşv. D.*, Ocak 2002, s. 47-49; Günay, TİSGLK, s. 295.

"müteahhide verilen işte çalışan işçilerin müteahhit değiştiği halde çalışmalarına devam etmesini, işçilerin işe alınmaları ve çıkarılmaları konusunda esas yetkinin ve denetimin asıl işverende olmasını ve her türlü araç ve gerecin onun tarafından sağlanmasını",<sup>465</sup> "muvazaalı" veya "kanuna karşı hileli" işlem kabul eden Yüksek Mahkeme, bu nedenle doğan "işçilik haklarından" ve "sendikal alacaklardan" asıl işvereni de "birlikte sorumlu" tutmuştur.<sup>466</sup> Bu nedenle, sadece "taşeron firmanın" taraf gösterildiği, "asıl işverenin" taraf gösterilmediği dava, "husumet yönünden" reddedilmiştir.<sup>467</sup>

<sup>465</sup> 9. HD, 18.11.1997, 16673/19164, TÜHİS, Kasım 1997 - Şubat 1998, s. 69; Aynı yönde, HGK, 10.06.1998, E. 998/9-402, K. 998/462-Çelik, s. 463, dn. 2 j.

<sup>466</sup> Yargıtay bu konudaki görüşünü sürdürmektedir - 9. HD, 09.02.1999, 17926/1750, Günay, *Sendikalar*, s. 610; 9. HD, 30. 06. 1998, 9353/11027, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Eylül 1999, s. 15; *Selüloz-İş*, Nisan 2000, s. 17; 9. HD, 06.02.2001, 18178/1719, *Madenci*, Nisan-Mayıs 2001, s. 38; 9. HD, 21.05.2002, 4435/8667, *Kamu-İş - Bilgi Bülteni*, Haziran 2002, s. 11; Bkz. F. Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birinci Bölüm, Birinci Kısım, IV, C.

<sup>467</sup> 9. HD, 03.05.2004, 22208/10367, *Tekstil İşv. D.* Temmuz 2004, s. 36; 9. HD, 27.05.2005, 10215/2744- Kılıçoğlu, 2005, s. 27.

Toplu iş sözleşmeleri yapıldıkları işyeri, işyerleri (grup) veya işletme ile sınırlı bir uygulama alanı bulur. Buna karşılık, aynı işkolundaki bütün işyerlerinde değişik nedenlerle işçilerin tümünün örgütlenme (sendikalaşma) olanağı bulamadıkları da bir gerçektir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmeleriyle işkolu düzeyinde sağlanmak istenen "yeknesak (standart) çalışma koşulları" ve dolayısıyla "haksız rekabetin önlenmesi" amacına ulaşmak zorlaşmaktadır. Öyle ki ülkemiz gerçeği göz önünde tutulacak olursa, aynı işkolunda "sendikalı ve sigortalı" işçi çalıştıran işyerleri yanında, "sendikasız" ve "sigortasız" işçi çalıştıran işyerlerinin bolluğu hemen dikkat çekmektedir. İşte, bir yandan işkolunda yeknesak çalışma koşulları yaratarak işverenler arasındaki haksız rekabeti ortadan kaldırmak, öte yandan işçilerin refah düzeylerini yükselterek milli gelir bölüşümünden pay almalarını sağlamak ve korumak, "kanı yararını" ön plana çıkarmaktadır.<sup>468</sup> Bu amaçla, bir toplu iş sözleşmesinin "idari

<sup>468</sup> Oğuzman, s. 105; Narmanlıoğlu, II, s. 449-450; Çelik, s. 468; Şahlanan, TİS, s. 155; Sur, s. 108-109; Demircioğlu, Türk İş Hukukunda Teşmil Uygulaması, İktisat Fakültesi Mecmuası, Temmuz-Eylül 1980, s. 138.



*tasarrufla*” işkolunda sözleşme kapsamına girmeyen diğer işletmelerin tümüne veya bir kısma yaygınlaştırılmasına (genişletilmesine) “*teşmil*” denilmektedir. Ülkemizde 1991 yılında Gıda Sanayi ve Sağlık İşkollarında, birincisi 39 gıda işyerinde, ikincisi 107 sağlık işyerinde yürürlüğe konmak suretiyle teşmil uygulamasına gidilmiştir.<sup>469</sup>

---

<sup>469</sup> RG., 17 Ekim 1991-21024; 19 Ekim 1991 - 21026.

Türk hukukunda bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi, her şeyden önce “teşmil edilebilir bir toplu iş sözleşmesinin” belirlenmesini zorunlu kılmaktadır. Buna göre, işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından “en çok üyeye” sahip sendikanın yaptığı bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyeti birinci koşuldur (TİSGLK m. 11/1). Bunun dışında, toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerinin veya işçi sayısının büyüklüğü ve küçüklüğü, sözleşmenin işyeri veya işletme sözleşmesi olup olmaması, sözleşmenin taraflarca veya Yüksek Hakem Kurulu’na akdedilmiş olup olmaması önemli değildir. Önemli olan, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının teşmile karar verileceği tarihte yüzde on barajını aşmış ve dahil olduğu işkolu nda en fazla üyeye sahip olmasıdır.<sup>470</sup>

İkinci koşul, teşmil konusunda bir talebin bulunmasıdır; yoksa Bakanlar Kurulu re’sen teşmil kararı alamaz. Bu talep, 1. İşkolundaki işçi sendikaları, 2. İşkolundaki işveren sendikaları, 3. İlgili işverenlerden biri, 4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

<sup>470</sup> Sur, s. 137; Şahlanan, *TİS*, s. 122; Tuncay, *TİH*, s. 183; Aktay, *TİS*, s. 122; Tuğ, *TİS*, s. 205; Narmanlıoğlu, *İİ*, s. 450.

tarafından yapılabilir (TİSGLK m. 11/1). İşkolunda talepte bulunacak işçi ve işveren sendikaları ile ilgili işverenlerden birinin veya birden fazlasının, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin tarafı olması zorunluluğu da yoktur. İşçilere tanınmayan bu talep hakkı, işçilerin Bakanlığa yapacakları münferit veya toplu başvurular aracılığıyla da kullanılabilir.<sup>471</sup>

Üçüncü koşul, Bakanlar Kurulu'na (Başbakanlığa) yapılacak teşmil talebinin, öncelikle "istişari" nitelikteki görüşü alınmak üzere Yüksek Hakem Kurulu'na gönderilmesidir. Yüksek Hakem Kurulu, görüşünü "otuz gün içinde" göndermek zorundadır (TİSGLK m. 11/1,2). Aksi halde Bakanlar Kurulu, adı üzerinde "istişari" nitelikteki görüş (mütalaa) ile bağlı olmadığı gibi, "otuz günlük" süreyle de bağlı olmaksızın teşmil kararını alabilir. Bununla birlikte, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşüne ters bir teşmil kararı "idari yargı" yoluna başvurmayı kolaylaştırılabilir.<sup>472</sup>

Dördüncü koşul, teşmil kararının Bakanlar Kurulu tarafından alınması zorunluluğudur. Kurul, bir toplu iş sözleşmesini "tümüyle" teşmil edebileceği gibi, "kısmen" de teşmil edebilir. Hatta sözleşmede, işkolundaki işyerleri ve işletmelerin koşullarına uygun "zorunlu değişiklikleri" de yapabilir (TİSGLK m. 11/1). Bununla birlikte, Bakanlar Kurulu teşmil kararını yasanın öngördüğü sınırlar çerçevesinde almak zorundadır: Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmesinin kısmen veya tamamen teşmile konu hükümleri, sadece "normatif" hükümlerdir; yoksa tarafların karşılıklı "hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez" (TİSGLK m. 11/5). İkincisi, toplu iş sözleşmesinin teşmili

<sup>471</sup> Şahlanan, TİS, s. 159.

<sup>472</sup> Şahlanan, TİS, s. 160; Tuğ, TİS, s. 207.

sırasında işyerlerine ve işletmelere uyum kolaylığı sağlamak için yapılacak "zorunlu değişiklikler", hiçbir şekilde "yeni bir toplu iş sözleşmesi oluşturma" veya "toplu iş sözleşmesi özelliğini ortadan kaldırma" şeklinde "sistemin bütünü bozma" amacına yönelik olamaz.<sup>473</sup> Üçüncüsü ise, teşmil kararı işkolunda bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu işyerlerini ve işletmeleri kapsam dışında bırakmak zorundadır (TİSGLK m. 11/1). Hatta, henüz bir toplu iş sözleşmesi bulunmamakla birlikte, yetki için başvuruda bulunulmuş işyeri ve işletmelerde yetki sorunu çözülmünceye kadar; yetki belgesi alınmış işyeri ve işletmelerde ise bu yetki devam ettiği sürece, teşmil kararı kapsamına alınamazlar (TİSGLK m. 11/6). Nihayet dördüncüsü, Bakanlar Kurulu kararlarını "gerekçeli" açıklamak (TİSGLK m. 11/1); bu gerekçede de "kamu yararını" ön planda tutmak zorundadır. Bu nedenle, "teşmil kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin emsali işyerlerinde toplu sözleşmeli çalışan işçilere göre çok düşük" olduğu hallerde teşmilin sağlayacağı "kamu yararının"; "küçük sermaye ile çalışan ve rekabet gücünü çeken işyeri ve işverenleri ciddi ekonomik zorluklara" sürüklememesine dikkat edilmesi gerekmektedir.<sup>474</sup>

<sup>473</sup> Oğuzman, s. 107; Şahlanan, TİS, s. 161; Tuğ, TİS, s. 208.

<sup>474</sup> Şahlanan, TİS, s. 161.

Hem tarafların özerk iradeleri ile ortaya koydukları bir toplu iş sözleşmesinin mevcudiyeti hem de bir kamu hukuku tasarrufu olan idari işlem niteliğindeki Bakanlar Kurulu kararı, teşmil edilmiş bir toplu iş sözleşmesinin de "*karma bir hukuki işlem*" olarak hüküm ve sonuçlar doğurmasına yol açmaktadır.<sup>475</sup>

Gerçekten, teşmilin karma niteliğinin ilk sonucu, onun idari işlem niteliğindeki hükümlerinin *Resmi Gazete'*de yayınlandığı tarihten itibaren yürürlüğe girmesidir. Kuşkusuz, Bakanlar Kurulu Kararı ile bu tarihi "*ileriye*" almak mümkündür. Ancak bir idari işlem olan kararnamenin bu tarihi "*geriye*" götürmesi mümkün değildir. Uygulamada Danıştay, "*teşmil kararının on ay gibi uzun bir süre öncesinden geçerli olarak yürürlüğe konulmasını*"; hem "*teşmil kapsamına alınan işyerlerini mali haklar bakımından öngörmedikleri bir yük altında bırakması*" hem de "*idare hukukunun istikrar ilkesine aykırı*" bularak iptal etmiştir.<sup>476</sup>

<sup>475</sup> Sur, s. 149; Esener, s. 501; Reisoğlu, Şerh, s. 161; Şahlanan, s. 162; Duran D.-Vitu, s. 631; Rivero-Savater, s. 359; Teyssie, s. 540.

<sup>476</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, 31.01.1992, Y. D. İtiraz No:1992/8, Çimento İşv. D., Mayıs 1992, s. 25 - C. Tuncay

İkinci sonuç, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden, işkolunda teşmil kapsamına alınan işyerlerinde ve işletmelerde çalışan işçilerin kendiliğinden yararlanmaya başlamalarıdır. İşverenler de bu sözleşmeyi kendiliğinden (otomatik olarak) uygulamaya başlamak zorundadırlar. Sözleşme süresinin sonuna kadar bu işyerlerinde ve işletmelerde bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün olmadığı gibi (TİSGLK m. 3/3); yetki başvurusunda bulunacak işçi sendikasının da sözleşme süresinin bitiminden yüz yirmi gün öncesini beklemek zorunluluğu vardır (TİSGLK m. 7/3). Bunun gibi, kararname ile teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin bir "tarafı" da olmadığı için; örneğin sözleşmesi teşmil edilen en fazla üyeye sahip işçi sendikası dahil, hiçbir sendika işçilerden "üyelik" veya "dayanışma aidatı" kesilerek kendi hesabına yatırılmasını işverenden talep edemez; işyerine "sendika temsilcisi" tayin edemez.<sup>477</sup>

Nihayet üçüncü sonuç, sözleşmenin sona ermesine ilişkindir: Teşmil edilen toplu iş sözleşmesi süresinin sona ermesi, teşmil kararnamesini de kendiliğinden sona erdirir. Teşmilin sona ermesi için ayrıca bir Bakanlar Kurulu kararı alınması gerekmez. Sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin normatif hükümleri de o işyerinde yeni bir sözleşme teşmil edilinceye kadar uygulanmaya devam eder (TİSGLK m. 6/3).<sup>478</sup> Bununla birlikte, Bakanlar Kurulu gerekçesini açıklayarak toplu iş sözleşmesini yürürlüğe koyan bir teşmil kararnamesini her zaman yürürlükten kaldırabilir. Bu halde "idari işlemin geri alınmasına" ilişkin genel hükümlere göre işlem yapılır. Bakanlar Kurulu teşmil kararnamesini "dava açma süresi" (60 gün) içinde

İncelemesi; Aynı karar, İHD, Nisan - Haziran 1992, s. 273 - M. Şakar İncelemesi; Şahlanan, TİS, s. 163.

<sup>477</sup> Sur, s. 142; Şahlanan, TİS, s. 164; Tuğ, s. 209; Akay, s. 127-128.

<sup>478</sup> Şahlanan, TİS, s. 164; Oğuzman, s. 108.

yürürlükten kaldıracak olursa, "*karşı taraf lehine bir hak (müktesep hak) doğmayacağından*" teşmile konu toplu iş sözleşmesi hükümleri "*iş sözleşmesi hükmü*" olarak devam etmez. Tam aksine, bu süre içinde toplu iş sözleşmesinin uygulanması sonucu "*işçi lehine*" bir takım menfaatler sağlanmışsa, bunlar dahi "*sebepsiz zenginleşme*" hükümlerine göre geri alınabilir (BK m. 61 vd.). Buna karşılık, teşmil kararnameşi dava açma süresinin geçirilmesinden sonra yürürlükten kaldırılacak olursa, "*sona eren*" toplu iş sözleşmesinin hükümleri iş sözleşmesi olarak devam eder; teşmil edilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin artık "*işyeri uygulaması - iş sözleşmesi şartı*" haline geldiğini kabul etmek gerekir. Kuşkusuz, teşmil kararnameşinin yürürlüğe konmasında olduğu gibi, yürürlükten kaldırılmasında da her zaman yargı yolu (Danıştay) açık olacaktır.

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN  
UYGULANMASINDAN KAYNAKLANAN  
UYUŞMAZLIKLARDA YORUM DAVASI  
HANGİ HALLERDE VE KİMLER TARAFINDAN AÇILIR?**

Taraflar toplu iş sözleşmesine uymak ve uygulamak zorundadırlar. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, doğrudan hizmet sözleşmesini düzenlediğinden (etkilediğinden), bu hükümlere uymamak hizmet sözleşmesinden doğan borçların ihlali anlamına gelir. Bu nedenle, bu borçların tarafı "işçi" ve "işveren" de doğrudan birbirlerine karşı talepte bulunur ve dava açarlar. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin karşılıklı borç doğurucu hükümleri, işçi sendikası ile işvereni veya işveren sendikası ile üyesi işvereni yükümlülük altına sokar. Bu nedenle, karşılıklı borç ilişkileri bakımından toplu iş sözleşmesinin tarafları birbirlerine karşı talepte bulunurlar ve dava açarlar. Bazen de toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında karşılaşılan sorun, ülkemizde son yıllarda sıkça karşılaşılan ekonomik krizlerden kaynaklanabilir. Genel hükümlere göre bu gibi "beklenmeyen hallerde" söz konusu olan "sözleşmeye hakim müdahalesi" yanında; taraflar da sözleşmeyi uygulanabilir kılmak amacıyla karşılıklı serbest iradeleri ile değiştirebilirler.

Uygulamada karşılaşılan bu sorunlar, "yorum davası", "eda davası", "özel hakeme başvurma" ve "tarafların sözleşmeyi değiştirmesi" şeklinde bir çözüme kavuşturulmaktadır.



Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde herhangi bir hükmünün "yorumundan kaynaklanan" uyuşmazlıklar "yetkili iş mahkemesinde" açılacak bir "tespit davası" ile çözümlenir. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını vermek zorundadır. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay da kararını iki ay içinde verir. Gerçi Kanun'da, "bozma söz konusu hallerde" Yargıtay'ın "esasa ilişkin kararını" iki ay içinde vereceği belirtilmiştir (TİSGLK m. 60/1). Ancak, Yargıtay'ın onaylayacağı kararlarda da "iki aylık" süreye uyması uygun olacaktır.<sup>479</sup>

Yorum davasını; toplu iş sözleşmesinin sadece " tarafları" açabilir; işçi sendikası üyesi işçiler ile işveren sendikası üyesi işverenlerin böyle bir dava açma hakları yoktur (TİSGLK m. 60/1). Yargıtay da bir kararında, "sendika üyesi işveren aleyhine yorum davası açılmayacağını; husumetin işveren sendikasına tevcih edilmesi gerektiğini" belirtmiştir.<sup>480</sup> Bu nedenle, yorum davası ancak "yürürlükte" bulunan bir toplu iş sözleşmesi hükmü dolayısıyla açılabilir.<sup>481</sup> Bununla birlikte, işçi ve işverenin "eda davası" açma hakları saklıdır. Zaten eda davası açılacak hallerde yorum davası açılmaz.<sup>482</sup>

<sup>479</sup> İnce, s. 196; Mollamahmutoglu, *Lokavt*, s. 22; Reisoğlu, *Şerh*, s. 427; Şahlanan, *TİS*, s. 169.

<sup>480</sup> 9. HD, 16.09.1988, 8917/8241, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Ocak 1990, s. 20.

<sup>481</sup> 9. HD, 17.10.1996, 18806/19613, Günay, *TİSGLH*, s. 1020.

<sup>482</sup> HGK, 23.10.1987, E. 987/9-612, K. 987/770, YKD, Şubat 1988, s. 161 - Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararları, s. 218 vd.; HGK, 02.05.1984, E. 982/9-276, K. 1496, Narmanlıoğlu, s. 512, dn. 95; 9. HD, 08. 02. 1984, 597/1105, İHU, TSGK 60(No:1); K. Oğuzman İncelemesi, 12.02.1988, 1346/1004, *İşveren D.*, Mayıs 1988, s. 16; 9. HD, 25. 02. 1991, 11617/2770, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Ekim 1991, s. 17; 9. HD, 15.12.1996, 18324/18002, *İKİD Tekstil İşv. D.*, Haziran 1995, Kararlar Eki; 10.09.1997, 12960/14563, Günay, *TİSGLH*, s. 1018.

Toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün anlamı ve kapsamı konusunda çıkan uyuşmazlıklarda yorum davası, sadece normatif hükümler konusunda değil, aynı zamanda karşılıklı borç ilişkileri konusunda da açılabilir. Bununla birlikte, "maddi anlamda yasa hükmü niteliğindeki normatif hükümler, yasa hükümleri gibi yorumlanırlar".<sup>483</sup> Buna göre, "beyanların ve sözcüklerin herkesçe verilen objektif anlamından ziyade, sözleşmenin yapıldığı sırada taraflarca bilinen hal ve koşullar dikkate alınarak gerçek ve ortak amacın saptanması gerekir".<sup>484</sup> Bu nedenle, yorum ile ulaşılan anlam "işçi lehine" olabileceği gibi, "işçi aleyhine" de olabilir. "İşçi lehine yorum" ilkesinin burada kesin bir kural teşkil etmeyebileceği açıktır. Ancak, z işçi lehine yorum ilkesi tercih edilebilir.<sup>485</sup>

Kesinleşen yorum kararlarına taraflar uymak zorundadırlar. Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf, ilgilerden birinin şikayeti üzerine ağır para cezasına çarptırılır. Tekerrür halinde cezalar üçte birden yarıya kadar artırılır. Ayrıca, taraf işçi sendikası üyelerinin veya taraf işveren sendikası üyesi işverenin kesinleşen yorum kararına aykırı davranışları bir eda veya tazminat davasının konusu da olabilir (TİSGLK m. 60/2, 80, 81). Eda veya tazminat davasında hakim, kesinleşmiş yorum kararı ile bağlıdır.<sup>486</sup>

<sup>483</sup> HGK, 21.02.1975, 1040/227, Şahlanan, TİS, s. 165; 9. HD, 20.04.1987, 3816/3991, Kamu-İş, Temmuz 1987, s. 55.

<sup>484</sup> 9. HD, 18.11.1981, 10655/5730, Tütis, Eylül 1982, s. 23; 9. HD, 06.06.1989, 3827/5223, Kamu-Sen, Eylül 1989, s. 30; 9. HD, 23. 02. 1982, 1165/1793, İşveren D., Mart 1985, s. 18; 9. HD, 08.02.1977, 85/2680, İHU, TSGLK 1 (No:10) - H. K. Elbir İncelemesi.

<sup>485</sup> Esener, s. 536; Oğuzman, s. 88; Reisoğlu, Şerh, s. 422; Elbir, İş Hukukunda Yorum, İHD, C. 1, s. 1, 1969, s. 34.

<sup>486</sup> Oğuzman, s. 92.

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN  
UYGULANMASINDAN KAYNAKLANAN  
UYUŞMAZLIKLARDA EDA DAVASI HANGİ HALLERDE  
VE KİMLER TARAFINDAN AÇILIR?**

Bir toplu iş sözleşmesinden doğan hakların ihlali veya inkarı halinde açılan eda davası, sadece toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde değil, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da açılabilir. Yeter ki "zamanaşımı" sürelerine uygun olarak açılan bir dava olsun. Aslında bu davanın, diğer eda (ya da ifa) davalarından herhangi bir farklı yönü yoktur. Davanın özelliği toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkın taraflardan biri tarafından yerine getirilmemesi halinde açılması ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bu alacaklara farklı bir faiz oranının uygulanmasının öngörülmesidir (TİSGLK m. 61).

Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden normatif ve borç ilişkilerine ilişkin olanlar dahil, hakkı ihlal edilen işçi ve işveren ile işçi ve işveren sendikaları bu davayı açabilmektedir. Ancak uygulamada sıkça görüldüğü gibi, genellikle işçiler toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin (hizmet sözleşmesinin) ihlali nedeniyle bu davaları açmaktadır. Bu gibi hallerde davanın tarafı "işçiler" olmakta; işçi sendikası doğrudan "normatif hükümlerin" ihlalden kaynaklanan bir "işçi alacağı" için dava açmamaktadır. "İşçi sendikası", doğrudan kendi adına bir eda davasını ancak toplu iş sözleşmesinin "borçlar hukukuna ilişkin

*hükümlerinin*" ihlali halinde açabilir. Buna karşılık, işçi sendikasının "*üyesi işçi adına*" bir eda davası açabilmesi, kendisine işçi tarafından "*yazılı*" bir "*temsil yetkisinin*" (dilekçe) verilmesine bağlıdır. Bu yetki, sendika genel merkezlerine verilmektedir; zira sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığından, üyesi işçiler adına dava açma yetkileri de yoktur.<sup>487</sup>

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ihlali nedeniyle açılan eda davalarında "*ifaya mahkum edilen taraf, tenüerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi ödemeye mahkum edilir*". Ayrıca, " *tarafların tazminat hakları saklı kalmak*" üzere, "*aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkum edilir*" (TİSGLK m. 61/1,2). Öyleyse, açılan eda davalarında talep edilen alacaklardan öncelikle hangilerinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığına bakılacak; bunlardan yasalardan kaynaklanana "*yasal faiz*",<sup>488</sup> toplu iş sözleşmesinden kaynaklanana "*işletme kredisi faizi*" uygulanacaktır.

Uygulamada Yargıtay da bir kararında, 6772 Sayılı Kanun'dan kaynaklanan "*ikramiye*" tutarının "*yasal faiz*"; bunun üzerinde toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan "*ilave ikramiye*" tutarının "*işletme kredisi faizi*" üzerinden hesaplanacağına hükmetmiştir.<sup>489</sup> Bunun gibi, "*yıllık ücretli izin*", "*ücret*" ve z

<sup>487</sup> Günay, *Toplu Hak Uyuşmazlıkları*, Ankara 1995, s. 132; Aktay, *TİS*, s. 135.

<sup>488</sup> 4489 sayılı Kanun'a göre, Merkez Bankası'nın önceki yılın 31 Aralık günü kısa vadeli işletmelerinde uyguladığı reeskont oranı.

<sup>489</sup> 9. HD, 25.11.1997, 17591/19624, TÜHİS, Kasım 1997-Şubat 1998, s. 75; Aynı görüşte; 9. HD, 20.04.1989, 3391/3764, TÜHİS, Kararlar, C. II, s. 278; 9. HD, 01.03.1999, 2799/3654, Kamu-İş Bilgi Bülteni, Mart/Nisan 1999, s. 10; 9. HD, 08.06.1999, 7157/9898, TÜHİS, Ağustos 1999, s. 58.

fark alacakları ile “yakacak yardımı”, “bayram parası” ve “kıdemli işçiliği teşvik primi” toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı için en yüksek işletme kredisi faizi uygulanmalıdır.<sup>490</sup> Buna karşılık “yıllık izin ücreti” ile “fazla mesai” ve “genel tatil ücretleri” ile “ihbar tazminatlarına” yasadan kaynaklandığından, en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanması hatalıdır.<sup>491</sup>

Eda davalarında uygulanacak faizin başlangıcı için “dava tarihinin” değil, davacının davalıyı temerrüde düşürdüğü “ih-tarname tarihinin” esas alınması gerekir.<sup>492</sup> Temerrüt tarihinden itibaren hesaplanacak en yüksek işletme kredisi faizi “birer yıllık dönemler itibarıyla hesaplanmalıdır”. Bunun için “Merkez Bankası-na bir yıllık süre için bankalarca uygulanan en yüksek faiz sorulmalı”; alınacak cevaba göre, “belirtilen dönemler faizi her geçen yıl, ay ve gün sayısına göre hesaplanarak toplanı” bulunmalıdır. Böylece, bulunacak “alacağın faizine artık faiz yürütülmemesi gerekir”.<sup>493</sup>

<sup>490</sup> 9. HD, 24.01.2000, 18192/253 ve 9. HD, 03. 05. 2001, 5113/7733, Günay, *İş Hukukunda Faiz*, s. 126-127; 9. HD, 30.12.1997, 19329/23027, Günay, TİSGLH, s. 1045; 9. HD, 27. 03. 2003, 310/652, *Tekstil İşv.* Mayıs 2004, s. 40.

<sup>491</sup> 9. HD, 21.05.1996, 36704/10980 - E. Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 522; 9. HD, 20.03.2000, 18623/4318 ve 9. HD, 17. 05.2001, 5628/8499, Günay, *İş Hukukunda Faiz*, s. 126.

<sup>492</sup> 9. HD, 09.06.1999, 9010/10138, TÜHİS, Ağustos 1999, s. 52.

<sup>493</sup> 9. HD, 03.03.1998, 3831/3093, TÜHİS, Ağustos 1998, s. 25; 9. HD, 03.05.1999, 7298/8354, Günay, *İş Hukukunda Faiz*, s. 128.

"disiplin kurullarının" toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da görevini sürdürüp sürdüremeyeceği tartışma konusu olmuştur.<sup>524</sup> Uygulamada Yargıtay, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın yeniden sözleşme yapmak için yetki alamadığı hallerde disiplin kuruluna ilişkin eski sözleşme hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığını;<sup>525</sup> önceki toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının (yeniden yetki alarak) yeni toplu iş sözleşmesini de akdetmiş olması halinde, "disiplin kurulunun görev ve yetkilerinde bir kesintiden" söz edilemeyeceğini, bu durumda da disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya devam edeceğini kararlaştırmıştır.<sup>526</sup> Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işyeri sendika temsilcisi atama yetkisi de sona eren sendikanın, ancak yeniden yetki alması halinde görevi devam eden temsilcisi (Sen. K. m. 34, 35) sayesinde disiplin kurulunu çalıştırabileceği göz önünde tutulacak olursa, Yargıtay'ın bu kararının isabeti daha iyi anlaşılır kanısındayız.

Nihayet, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte "taraf" sendika olma vasfı kalmayan işçi sendikasına, işverenin üyelik ve dayanışma aidatlarını keserek hesabına ödemedede bulunma yükümlülüğü de kalmamaktadır (Sen. K. m. 61). Bununla birlikte, uygulamada işverenler, başka sendikaların yetki itirazı olmadığı sürece, yetki belgesini yeniden alan sona eren toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına aidat ödemeye devam etmekte; işçi ücretlerinin yeniden artırılması halinde, ücret artışlarından kaynaklanan aidat farklarının ödenmesini, yeni sözleşmenin imzalanmasından sonra yapmaktadırlar.

<sup>524</sup> Bkz. Narmanlıoğlu, II, s. 479.

<sup>525</sup> 9. HD, 25.04.1994, 36056/9566, İşveren D., Temmuz 1996, s. 15.

<sup>526</sup> 9. HD, 20.05.1996, 8938/10812, Ajans Tuba, İİÇB, Temmuz 1996, 1078 - Narmanlıoğlu, II, s. 479.

Her şeyden önce, geçerli bir toplu iş sözleşmesi "ehliyeti" olmayan kişi ve kuruluşlar arasında yapılamaz. Toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olanlar<sup>527</sup> dışındaki kuruluş ve kişilerin kendi aralarında yapacakları anlaşmalar, adına "toplu iş sözleşmesi" denilse bile geçersiz olur. Örneğin, fiili işçi toplulukları veya konfederasyonlar tarafından yapılan sözleşmeler böyledir. Ayrıca, sendika üyesi işverenin (şirketin) işveren sendikasının muvafakati dışında işçi sendikası ile imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesi "hükümsüz" sayılmıştır.<sup>528</sup> Hemen ekleyelim ki ehliyetin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında mevcudiyeti yeterli olup, sonradan ehliyetin yitirilmesi toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar geçerliliğini etkilemez. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada olmayan ehliyetin sonradan kazanılması, toplu iş sözleşmesini geçerli hale getirmez.<sup>529</sup>

<sup>527</sup> Bkz. yuk. İkinci Kısım, Soru No: 74.

<sup>528</sup> 9. HD, 09.02.1987, 1925/1557 ve 9. HD, 04.05.1987, 4300/4437, *Çimento İşv. D.*, Temmuz 1987, s. 21,25.

<sup>529</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 469.

Sonra, "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı" yolundaki Anayasa ve yasa hükümleri karşısında (AY m. 53/son; TİSGLK m. 3/son); yeni yapılan ikinci sözleşmenin tarafları "ehil" ve "yeterli" olsalar bile "geçersiz" olacaktır. Bunun gibi, bir işletmeye dahil bulunan işyerlerinden birinde bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde; böyle bir durum "işletmeye dahil aynı işkolundaki işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını" amir yasa hükmü karşısında (TİSGLK m. 3/1), ikinci bir sözleşme (işletme sözleşmesi) yapılmasına engeldir.<sup>530</sup> Bu nedenle, İşletme sözleşmesi yapılabilmesi için, yürürlükte bulunan işyeri toplu iş sözleşmesinin bitimine 120 gün kala yetki işlemlerine başlanması ve işyeri sözleşmesinin süresi bitmeden işletme sözleşmesinin yürürlük süresinin başlatılmaması gerekir.<sup>531</sup>

Bundan başka, toplu iş sözleşmesinin "yazılı" şekli şartı da bir "geçerlilik" şartıdır. Ancak, yazılı şekli şartına uyararak yapılan toplu iş sözleşmesinin de "ahlaka ve adaba", "kamu düzenine" ve "emredici hukuk kurallarına" aykırı olmaması gerekir. Bu anlamda, toplu iş sözleşmeleri "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyet'e, milli güvenliğe, kanun düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz" (TİSGLK m. 5). Bunun gibi, "grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez ve bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmesine ve hizmet akitlerine bunların aksine hükümler konulamaz" (TİSGLK m. 42/5).

<sup>530</sup> 9. HD, 15.06.1984, 5714/6632, *Yasa Hukuk Dergisi*, Temmuz 1984, s. 1010.

<sup>531</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 456-457 ve dn. 521.



Bununla birlikte, bu tür "mutlak emredici" hükümlere aykırı toplu iş sözleşmesi hükümleri, bir toplu iş sözleşmesinin tamamen "geçersiz" olması sonucunu doğurmaz. Sadece hukuka aykırılığı söz konusu olan hükümler geçersiz sayılır ve onların yerine mevzuat hükümleri uygulanır. Uygulamada Yargıtay da bir kararında, "asgari ücrete ilişkin emredici hükme aykırılık teşkil eden bir toplu iş sözleşmesi karşısında; toplu iş sözleşmesinin tümüne değil, Kanun'un buyurucu hükümlerine aykırı düşen toplu iş sözleşmesi hükmüne geçerlilik tanınamayacağı" kararlaştırmıştır.<sup>532</sup> Bunun gibi, "toplular iş sözleşmesi mevsimlik işçinin bir mevsimlik çalışmasını yıl olarak kabul etse bile, bu hüküm İş Kanunu'nun tam yıl kavramı ile bağdaşmadığından, Kanun'un amir hükmüne aykırı bu hükme itibar edilerek fark kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalı" bulunmuştur.<sup>533</sup> Ayrıca, "kamu düzenine aykırı toplu iş sözleşmesi hükümleri taraflarca ileri sürülmesi dahi, hakim bu hususu resen dikkate alır".<sup>534</sup>

Buna karşılık, "mutlak emredici" nitelikte olmayıp da "nispi emredici" nitelikte olan İş Kanunu hükümlerinin (asgari ücret, fazla çalışma ücreti, iş süreleri, ihbar önellere, vs.) "işçi yararına" değiştirilerek toplu iş sözleşmesine konulmalarının esasen mümkün olduğu akıldan çıkarılmamalıdır. Bu anlamda toplu iş sözleşmesi hükümleri İş Kanunu'na aykırı düşse bile geçersiz sayılmamaktadır.

Nihayet, "yetki belgesi" olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin "iptal edilmesi" yolunda getirilen özel hükümler yanında (TİSGLK m. 16/2,3) bir de genel hükümlere göre "iradeyi sakatlayan sebeplerle" iptal edilmesi imkanı mevcuttur. Gerçek-

<sup>532</sup> 9. HD, 21.06.1968, 4556/9043, Narmanlıoğlu, II, s. 470, dn. 555.

<sup>533</sup> 9. HD, 27.04.1995, 156/14185, İstanbul Barosu Dergisi, Nisan-Haziran 1996, s. 340; Narmanlıoğlu, II, s. 470, dn. 558.

<sup>534</sup> 9. HD, 23.06.1980, 5815/7523, İşçeren D., Aralık 1980, s. 13.

ten, Borçlar Kanunu'nun "hata", "hile" ve "tehdit" ile yapılan sözleşmelerin iptal edilebileceğine ilişkin hükümleri (BK m. 23 vd.), toplu iş sözleşmeleri için de uygulanabilir. Kanun'un öngördüğü "bir yıllık" hak düşürücü süre içinde açılması gereken "irade fesadı" sebebiyle "toplu iş sözleşmesinin iptali davasında"; iddianın (hata, hile veya tehdit) "ciddi ve haksız" olması, yani toplu iş sözleşmesi imzalanmamış olsaydı "telafisi imkansız sonuçlarla karşılaşılacağı" müddei (iddia eden) tarafından ispatlanması gerekir. Ancak, bu şartın gerçekleşmesi halinde davacı toplu iş sözleşmesini iptal ettirebilir. Aksi halde, uygulamada Yargıtay'ın da belirttiği gibi, " tarafların karşılıklı irade beyanları ile teşekkül eden akdin tarafı sendika, irade beyanının işveren tarafından hata ve hile ile fesada uğratılması sonucu toplu iş sözleşmesinin yapıldığını iddia ve ispat etmedikçe, toplu sözleşme hükümleri işveren, sendika ve sendikanın üyesi bulunan davacı (işçi) hakkında da geçerlidir".<sup>535</sup>

<sup>535</sup> 9. HD, 05.05.1975, 1668/28329, Narmanlıoğlu, II, s. 471, dn. 560.

# **ÜÇÜNCÜ KISIM**

## **TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI HUKUKU**

İş hukuku, tarihsel olarak işçilerin mücadelelerine ve işverenlerin stratejilerine bağlı kalmış; bu hukukun gelişiminde iş uyuşmazlıkları önemli bir rol oynamıştır.<sup>536</sup> Uyuşmazlık, aslında diğer bütün alanlarda olduğu gibi, maddi veya manevi çıkar çelişkisinden veya çatışmasından (menfaat zıddiyetinden) kaynaklanır. İş hukukunda da iş uyuşmazlığı, iş ilişkisinin kurulması, muhtevasının uygulanması ve sona ermesi sırasında ortaya çıkan menfaat (çıkar) çelişkisinden kaynaklanır. Başlangıçta bireysel nitelik arz eden bu uyuşmazlıklar, özellikle sanayileşmenin gelişmesine paralel olarak, giderek toplumsal bir nitelik kazanmıştır. Bu nedenle, iş hukuku uyuşmazlıkları sadece ilgili tarafları değil, aynı zamanda toplumu da yakından ilgilendiren bir durum kazanmıştır. Toplum ve giderek devlet bu uyuşmazlıklara kayıtsız kalınamayacağını; aksi halde tarafların “başı-boş” bırakılmasının “kamu düzenini” tehdit edebilecek sonuçlar doğurabileceğini anlamıştır. İşte bunun için devlet, geçtiğimiz yüzyıl ortalarına kadar mutlak egemen olan “*pür liberal*” (*laissez faire laissez passer*) anlayı-

<sup>536</sup> Javiliér, S. C., *Droit du Travail*, Paris, 1981, s. 517; Pelissier-Supiot-Jeamnaud, s. 1175 vd; G. Guery, s. 61 vd.

103

şından ayrılmış; "kamu düzenini" ve "kamu yararını" korumak endişesiyle iş uyuşmazlıklarına müdahale gereğini duymuş, iş uyuşmazlıklarının çözümünde başvurulacak yol ve yöntemleri bizzat düzenleme gereğini duymuştur.<sup>537</sup>

---

<sup>537</sup> F. Demir, *Le Role de la Législation et des Conventions Collectives dans le développement du Systeme de Relations Professionnelles des Pays en voie de Développement*, Thèse, Université d'Aix-Marseille, 1975, s. 5.

Tarafları bakımından iş uyuşmazlıkları bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı olabilir.

Bireysel iş uyuşmazlığı, işçinin işvereni ile yaptığı hizmet sözleşmesinin ve mevzuatın uygulanmasından kaynaklanan bir uyuşmazlık türüdür. Bu uyuşmazlık, işyerinde veya işletmede çalışan işçiler topluluğunun bütününe ilgilendirmez; bir veya birkaç işçinin işvereniyle düştüğü uyuşmazlıkla ilgilidir. Örneğin; işten çıkarılan işçinin veya işçilerin, işverenin "haksız" olduğu iddiası ile "ihbar" ve "kıdem" tazminatlarını talep eden bir dava açmaları halinde bireysel bir iş uyuşmazlığı söz konusudur.

Bununla birlikte, bireysel bir iş uyuşmazlığı işçi veya işveren kuruluşlarınca (sendikalarınca) benimsenerek, işçi topluluğunun bütününe veya belirli bir grubunu ilgilendirdiği iddiasıyla toplu iş uyuşmazlığına da dönüştürülebilir. Gerçekten, toplu iş uyuşmazlığı işyerinde veya işletmede çalışan işçiler topluluğunun genellikle bütününe veya önemli bir kısmını ilgilendiren bir uyuşmazlıktır. Bu nedenle tarafları, işçiler topluluğunu ve işvereni ilgilendiren kuruluşlardır: İşçi

sendikası, işveren sendikası veya işveren. Ancak, toplu iş uyuşmazlığının tarafının mutlaka işçi veya işveren kuruluşu veya işveren olması da şart değildir. İşçi kuruluşları (sendikaları) arasında çıkan iş (yetki belgesi alma) uyuşmazlıkları da birer toplu iş uyuşmazlığıdır.<sup>538</sup> Bu nedenle, toplu iş uyuşmazlığı genellikle müşterek (ortak) menfaatlerin çelişkisinden ve çatışmasından kaynaklanır, bireysel çıkarların değil...

---

<sup>538</sup> Pelissier-Supiot-Jeamnaud; s. 177 vd.; Sinay, H., *Traité de Droit du Travail, La Grève, Paris, 1966, s. 428; Narmanlıoğlu, II, s. 482, dn. 4.*

Niteliği ve konusu bakımından iş uyuşmazlıkları ise, hak uyuşmazlığı veya menfaat uyuşmazlığı olabilir.

Hak uyuşmazlığı, mevzuattan veya sözleşmeden doğan bir hakkın yorumlanması veya uygulanması nedeniyle çıkan uyuşmazlıklardır. Bu nedenle, her bireysel iş uyuşmazlığı aynı zamanda bir hak uyuşmazlığıdır. Fakat her hak uyuşmazlığı aynı zamanda bir bireysel iş uyuşmazlığı olmayabilir, değildir de... Çünkü, mevzuatın veya toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından ya da yorumundan doğan bir bireysel iş uyuşmazlığı, işçi veya işveren sendikası tarafından benimsenerek bir toplu iş uyuşmazlığı haline getirilebilir. Bu nedenle, hak uyuşmazlığı hem bireysel hem de toplu iş uyuşmazlığı niteliğinde olabilir.

Buna karşılık, menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları mevzuattan veya sözleşmeden doğan bir hakkın yorumundan veya uygulanmasından değil, yeni bir hakkın, menfaatin (çıkarın) elde edilmesinden, yeni bir hakka yönelik yeni bir düzenleme yapılması isteğinden kaynaklanır. Örneğin, mevcut ücretlere zam yapılması, yıllık izin sürelerinin artırılması, iş sürelerinin



105

azaltılması veya işyerinde uygulaması yapılmayan "ikramiye" ve "yakacak yardımına" başlanması talepleri dolayısıyla çıkan uyuşmazlıklar menfaat uyuşmazlıklarıdır. Bu nedenle, her menfaat uyuşmazlığı aynı zamanda bir toplu iş uyuşmazlığıdır, bireysel değil... Çünkü, menfaat uyuşmazlıkları genellikle işçiler topluluğunun bütününe veya önemli bir grubunu ilgilendirdiğinden tarafları da işçi ve işveren kuruluşları (sendikaları) veya münferit işveren olmaktadır. Buna karşılık, her toplu iş uyuşmazlığı menfaat uyuşmazlığı olmayabilir, değildir de... Nitekim, bireysel nitelikli bile olsa, mevzuattan veya sözleşmeden doğan bir hakkın uygulanmasından veya yorumundan çıkan hak uyuşmazlığı, işçi veya işveren taraf kuruluşlarca benimsenerek toplu iş uyuşmazlığına dönüştürülebilir.

a. Serbesti Sistemi

Bu sistemde taraflar, toplu iş uyuşmazlığının çözümünde tamamen serbesttirler. İşçi ve işveren kuruluşları uyuşmazlığı çözüme yönteminde tamamen özgür olup, barışçı çözüm yollarına başvurmadan doğrudan mücadeleci çözüm yoluna (grev ve lokavta) başvurabilirler. Sistem, uzlaşma, çözüm yollarını bulmada tarafları tamamen serbest bırakmaktadır. Genellikle "sosyal kamu düzenini" bozduğu, taraflar dışında topluma yarar sağlamadığı gerekçesiyle, demokratik ülkelerde bile benimsemeyen bir sistemdir.<sup>540</sup>

b. Otoriter Sistem

Adı üzerinde, otoriter bir siyasi rejim ve müdahaleci bir ekonomik sistemle yönetilen ülkelerin benimsediği bu modelde, iş mücadelesi (grev ve lokavt) yollarına başvurmak kesin-

<sup>539</sup> Geniş bilgi için bkz., Eraltuğ, A; *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Devletin Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2001.

<sup>540</sup> Krş. : Narmanlıoğlu, II, s. 486.

106

likle yasaklanmıştır. Taraflar, çıkacak toplu iş uyuşmazlığını devletin tayin ettiği organlarda ve öngördüğü usul ve esaslara uygun olarak çözmek mecburiyetindedirler. Ayrıca, öngörülen usul ve esaslara uygun olarak, tayin edilen organın kararına da uymak mecburiyeti vardır.

### c. Karma Sistem

Karma sistemde taraflar, toplu iş uyuşmazlığını çözümlemede iş mücadelesi yollarına (grev ve lokavta) başvurma dahil esas itibariyle serbesttirler. Ancak, toplu iş uyuşmazlıklarının sadece tarafları değil, toplumu da yakından ilgilendiren sonuçlar doğurması nedeniyle bazı sınırlamalar getirilmiştir. Öncelikle stratejik ve kritik önemi olan işkollarında (eğitim, sağlık, enerji vb.) "toplum yararı" gözetilerek iş mücadelesi yollarına (grev ve lokavta) başvurma yasaklanmış olabilir. Sonra, grev ve lokavta başvurmanın serbest olduğu işkollarında, tarafların önce barışçı çözüm yollarına (uzlaştırma kuruluna veya arabulucuya) başvurmaları öngörülmüş olabilir. Ancak, öngörülen barışçı çözüm yollarına başvurmak zorunlu olmakla birlikte, buralarda alınan kararlar "tavsiye" niteliğinde olduğundan uymak mecburiyeti yoktur. Ancak bu aşamadan sonra taraflar grev ve lokavta serbestçe başvurabilirler. Ülkemiz gibi, hemen tüm demokratik ülkelerde uygulanan sistem, karma sistemdir.<sup>541</sup>

<sup>541</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 487.

## GREV KARARININ ALINMASI VE ILANI SÜRECİNDE İZLENECEK PROSEDÜR VE ÖNEMİ NEDİR?

111

Tarafların, kendi aralarında sürdürdükleri (veya herhangi bir nedenle sürdüremedikleri) toplu görüşmelerin otuz veya altmış günlük sürelerin sonunda uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, gerek bakanlık veya bölge müdürlüğü gerek iş mahkemesi aracılığıyla atanan resmi arabulucu nezaretinde devam eden görüşmeler de “*uyuşmazlıkla sonuçlanmış*” olabilir. İşte, resmi arabulucunun tutanağının (Resmi Arabulucu Raporu nun) bakanlık veya bölge müdürlükleri aracılığı ile taraflara “*altı işgünü*” içinde tebliğinden itibaren “*altı işgünü*” daha geçmedikçe “*grev kararı alınmaz*” (TİSGLK m. 23/son, 27/1).

Grevin taraflar için yaratabileceği riskler ve zorluklar göz önünde tutularak altı işgünlük “*son bir defa daha iyi düşünme*” süresi tanıyan yasa koyucu, bu süreyi “*kanun düzeni*” ile ilgili “*emredici*” bir süre kabul etmiştir. Zira, bu süre geçmeden alınan bir grev kararı, “*kanun dışı*” sayılacaktır (TİSGLK m. 25/2, 3). Süreyi başlatan resmi arabulucu raporu tebligatının, bakanlık veya bölge müdürlüğünce 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine uygun olarak yapılması gerekir. Ancak uygulamada Yargıtay, tebligatın “*adi posta*” ile yapılmasını da “*sendikaya ulaşması koşuluyla*” kabul etmekte; sırf bölge müdürlüğünce

111

usulüne uygun tebligat yapılmamasının, sendikanın haklarını "bertaraf edici bir sonuç doğurmayacağını" belirtmektedir.<sup>574</sup>

Kanun'a göre, tebligatın yapılmasını müteakip altı işgünlük sürenin geçmesinden sonraki "altı işgünlük süre içinde" grev kararı "uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıncı alınabilir". Şayet, bu "altı işgünlük süre içinde grev kararı alınmazsa", işçi sendikasının "yetki belgesinin hükmü kalmaz" (TİSGLK m. 7/2); artık işçi sendikasının toplu sözleşme yapma hakkı düşer.<sup>575</sup> Sözleşme yapmakta ısrarlı olursa, sendikanın tekrar "yetki tespiti" için Bakanlığa yeniden başvurması gerekir. Buna karşılık, süresi içinde usulüne uygun olarak alınan grev kararı, işyeri nitelik (işkolu) değiştirmedikçe uygulama alanı bulur. Üstelik, işyerinin nitelik değiştirmeksizin başka bir yere veya adrese nakledilmiş olması, yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemez ve bu nedenle alınmış grev kararı yasa dışı sayılmaz.<sup>576</sup>

Alınan grev kararı, karar tarihinden itibaren "altı işgünü içinde" işveren tarafa tebliğ edilmek üzere "notere" ve kararın bir örneği de "görevli makama" tevdi edilmek zorundadır (TİSGLK m. 28). Uygulamada kararın "notere" ve "görevli makama" süresi içinde tevdi edilmesi yeterli görülmekte; noter tarafından karşı tarafa "altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra" tebligat yapılması, grevi "kanunsuz" kılmamaktadır.<sup>577</sup>

<sup>574</sup> 9. HD, 03.12.1990, 12928/13831, *Türk Kamu-Sen*, Aralık 1990, s. 21.

<sup>575</sup> Çelik, s. 533; İnce, s. 204.

<sup>576</sup> 9. HD, 13.07.1987, 7421/7183, YKD, Ocak 1989, s. 46; *Çimento İş. D.*, Mart 1989, s. 14; C. Tuncay İncelemesi; İHU, TSGLK, 25 No:1 - Ü. Narmanlıoğlu İncelemesi.

<sup>577</sup> 9. HD, 18.02.1987, 2078/2139, *İşveren D.*, Mayıs 1987, s. 13; Narmanlıoğlu, II, s. 624, dn. 370.

Bununla birlikte, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere "notere tevdi edilmeyen"<sup>578</sup> veya "görevli makama tevdi edilmeyen"<sup>579</sup> grev kararları uygulanamaz. Ancak, "grev kararının uygulanamaması", "kanun dışı" grevin hüküm ve sonuçlarını değil, "yetki belgesinin hükümsüzlüğü" sonucunu doğurur.<sup>580</sup>

Nihayet, alınan grev kararının işyerinde veya işyerlerinde "kararı alan tarafça derhal ilan edilmesi" gerekir (TİSGLK m. 28). Aksi halde grev kararının "ilan" edilmemesi, grevin "kanun dışı" sayılması sonucunu doğurur.<sup>581</sup>

<sup>578</sup> 9. HD, 24.03.1986, 2721/3200, İKİD Tekstil İşv. D., Ağustos 1986, s. 20.

<sup>579</sup> 9. HD, 28.01.1987, 864/724, TÜHİS, Şubat 1987, s. 30.

<sup>580</sup> 9. HD, 24.03.1986, 2721/3260, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s. 11.

<sup>581</sup> 9. HD, 29.02.1996, 2465/33161, Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararları, s. 204; A. Güzel Eleştirisi.

# 1 2

## LOKAVT KARARININ ALINMASI VE ILANI SÜRECİNDE İZLENECEK PROSEDÜR VE ÖNEMİ NEDİR?

Lokavt kararının alınması, grev kararının uyuşmazlığın diğer tarafı olan "işveren sendikasına" veya "sendika üyesi olmayan işverene" tebliğ edilmesi şartına bağlanmıştır. Kanun'a göre lokavt kararı, grev kararının işveren tarafa "tebliğinden itibaren altı işgünü içinde" alınmak zorundadır (TİSGLK m. 27/3). Aksi halde bu süre içinde alınmayan; örneğin grev uygulamasına geçilmesinden sonra alınan ve uygulanan lokavt kararı, "kanun dışı" sayılır (TİSGLK m. 26/2,3). Böylece işçi sendikası grev kararı almadan işveren taraf lokavt kararı alamamaktadır. Bu hükmün, batı ülkelerindeki gelişmelere paralel olarak düzenlenen ve "savunma lokavtını" esas alan Anayasa hükmüne de uygun olduğu kuşkusuzdur (AY m. 54/1).

Bununla birlikte, "grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi, lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir" (TİSGLK m. 27/Son). Kanun'un hazırlanması sırasındaki Komisyon Gerekçesi'nde, bu hükmün "grup sözleşmelerinde" lokavtın etkisiz kalmaması için öngörüldüğü ifade edilmektedir.<sup>582</sup>

<sup>582</sup> Mis-Özsoy, s. 104.

Ancak, hükmün "işyeri" ve "işletme" sözleşmelerinde de uyulama alanı bulacağı kuşkusuzdur.<sup>583</sup> Zira, birden çok işyeri ile ilgili bir uyuşmazlık sadece grup sözleşmesi yapılırken değil, bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerini kapsayacak işletme sözleşmesi yapılırken de doğabilecektir. Hatta, bölge çalışma müdürlüklerinden ayrı bir "işyeri numarası" almadığından "tek bir işyeri" olarak değerlendirilen ve birden çok işyerinden oluşan "entegre işyerinde" de bu tür bir uyuşmazlık söz konusu olabilir.

Gerçi, gerek "işletme" sözleşmelerinde gerekse entegre işyeri sözleşmelerinde alınacak grev ve lokavt kararlarının sözleşme kapsamına dahil tüm işyerleri için alınması gerekir (TİSGLK m. 3,12,18,36). Ancak, işçi sendikasının işletmeye veya entegre işyerine dahil işyerlerinden "stratejik" konumda olan sadece bir işyerinde grevi uygulaması, diğer bütün işyerlerini "atıl" bırakabilir; hatta "felç" edebilir. Bu nedenle, işçi sendikasının "hukuken" bütün işyerlerinde uygulaması gereken grev kararını "fiilen" sadece bir işyerinde uygulayarak işletmeyi veya entegre tesisi faaliyetten "tamamen" veya "önemli ölçüde" alıkoyması mümkündür. Böylece işçi sendikası bir yandan grevle beklenen amaca ulaşırken, öte yandan fiilen grev uygulamasına gitmediği işyerlerinde çalışan (daha doğrusu stratejik konumdaki işyerinde uygulanan grev nedeniyle çalışamayan) üyelerine "grev ödeneği" vermekten de kurtulabilir. İşte, "hakkın kötüye kullanılması" (MK m. 2) sayılabilecek bu tür uygulamaların önüne geçmek amacıyla, sadece grup sözleşmelerinde değil işletme ve entegre işyeri sözleşmelerinde dahi

<sup>583</sup> Yargıtay bu hükmün sadece işyeri ve işletme sözleşmeleriyle ilgili olduğu görüşündedir: 9. HD, 18.04.1988, 4524/4293, Kamu-İş, Temmuz 1988, s. 26, Kararı onayan HGK, 21.12.1988, E. 988/9-695, K. 988/1021, Türk Kamu-Sen, Mart 1989, s. 30.



112

bu hükmün uygulanması; grev kararı bir kısım işyerleri için alınmış olsa dahi, lokavt kararının uyuşmazlık kapsamındaki diğer bütün işyerleri için de alınması mümkündür.

Grev kararının tebliğini takip eden altı işgünü içinde alınan lokavt kararı, karar tarihinden itibaren yine *"altı işgünü içinde"* karşı tarafa tebliğ edilmek üzere *"notere"* ve bir örneği de *"görevli makama"* tevdi edilir. Uygulamada, grevle ilgili Yargıtay kararlarına paralel olarak, lokavt kararının sırf *"görevli makama"* süresinde bildirilmemesi nedeniyle veya *"noter"* ile *"görevli makama"* süresinde bildirilmesine karşın *"noter tarafından altı işgünlük süre geçtikten sonra karşı tarafa tebliğ edilmesinin"* lokavtı *"kanun dışı"* kılmayacağı söylenebilir. Buna karşılık, alınan lokavt kararının işyerinde veya işyerlerinde derhal *"ilan"* edilmemesi (TİSGLK m. 28) lokavtı *"kanun dışı"* kılar.

Kanun'a göre, grev kararının işyerinde "ilan" edilmesinden başlayarak "altı işgünü" içinde grev oylaması talebinde bulunulabilir. Altı işgününün hesabına, ilan yapıldığı gün dahil edilmez.<sup>584</sup> Bu talebin, "grev kararının ilan edildiği tarihte" işyerinde çalışan "işçilerin en az dörtte biri" tarafından yapılması gerekir (TİSGLK m. 35/1). Kanun'da "işçilerden" bahsedildiğine göre, "işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan" (Sen. K. m. 3/5) işveren vekilleri ile "toplu görüşmelerde taraf olarak hareket eden" (TİSGLK m. 62/2) işveren vekilleri dışında kalan bütün işçiler, "sendika üyesi olsun veya olmasın" dörtte birlik oranın hesabında göz önünde tutulur.<sup>585</sup> Ayrıca bu işçilerin, "grev ilanının yapıldığı tarihte" işyerinde çalışan işçiler olması gerekir. Bu tarihten önce işten çıkan ve çıkarılan işçiler ile bu tarihten sonra işe giren işçiler talepte bulunamayacakları gibi, oylamaya da katılamazlar.

<sup>584</sup> 9. HD, 15.02.1966, 12297/11607, Narmanlıoğlu, II, s. 630, dn. 393.

<sup>585</sup> 9. HD, 13.10.1975, 28864/46610, İHU, TSGLK 22, No:2; H. K. Elbir İncelemesi.

Grev oylaması talebi, bakanlık veya bölge müdürlüklerine değil, mahallin en büyük amirine (TİSGLK m. 35/1) her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması suretiyle de yapılabilir.<sup>586</sup> Talebin “yazılı” yapılması “geçerlilik” şartı; altı işgünlük süresi de “hak düşürücü” bir süredir.<sup>587</sup> Oylama, bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak “altı işgünü” içinde, işyerinde iş saatleri dışında, en büyük mülki amirin belirleyeceği gün ve saatte, onun veya görevlendireceği memurun yönetimi altında gizli oy ve açık sayım esasına göre yapılır (TİSGLK m. 35/2). Uygulamada talep, valiliklere (veya kaymakamlıklara) yapılmakta, valilik de ya kendi memurlarından birini görevlendirmekte ya da talepleri genellikle bölge müdürlüklerine havale etmektedir. bölge müdürlüğünün görevlendirdiği memur veya iş müfettişi nezaretinde yapılan oylama, postalar halinde çalışılan işyerlerinde her posta için ayrı ayrı yapılmakta, hazırlanan oy pusulaları kapalı bir yerde zarfa konularak sandığa atılmaktadır.<sup>588</sup> İşletme sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda, grev oylaması talebi her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılmakta; daha sonra dörtte bir oranının tespiti ile oylama sonuçları işletme merkezinin bulunduğu en büyük mülki amirlikte toplanmakta ve belirlenmektedir (TİSGLK m. 36/4).

Grev oylaması, kanuni bir grevin zorunlu şartlarından olmadığı için, oylama talebinin usulünce yapılmaması nedeniyle (yazılı olmayan bir şekilde yapılması, altı işgünlük süresi geçirilerek yapılması veya dörtte birin altında işçinin talep etmesi hallerinde), oylamanın yapılamamış olması alınan

<sup>586</sup> Oğuzman, s. 200; Çelik, s. 536.

<sup>587</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 630.

<sup>588</sup> Çelik, s. 537.

grev kararının kanuniliğine bir zarar vermez. İşçi kuruluğu da alınan grev kararından sonra "işçilerin oyuna başvurmak" zorunda olmadığı gibi, bu kararı uygulamak için grev oylaması "talep edilmesini" beklemek zorunda da değildir. Ancak bu durum, bir grev oylaması talebinde bulunulmadığı hallerde söz konusudur. Zira, usulüne uygun bir grev oylaması talebi yapılmışsa, oylama yapılmadan ve sonucu alınmadan grev kararının uygulamaya konulması mümkün değildir. Böyle bir talebe rağmen, işçi sendikasının grevi uygulamaya koyması halinde grev "kanun dışı" sayılır.<sup>589</sup>

---

<sup>589</sup> 9. HD, 05.10.1967, 7610/9108, *İş ve Hukuk*, Mart 1968, No:235, s. 58; Narmanlıoğlu, II, s. 630.

Yapılan grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta gösterilir. Bu tutanağın bir nüshası "işverene", bir nüshası greve karar veren "işçi sendikasına", bir nüshası "Bölge Müdürlüğüne", dördüncü nüshası da "mahallin en büyük mülki amirliğine" verilir (TİSGLK m. 36/1). Oylamaya itirazlar da "üç işgünü" içinde başvurulması gereken iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemece, yine "üç işgünü" içinde "kesin" olarak karara bağlanır (TİSGLK m. 36/2). Oylamaya itiraz edilmesi halinde, işçi sendikası bu itirazın kesinleşmesini beklemek zorundadır. İtirazın kesinleşmesini beklemeden uygulamaya konan grev kararı, "kanun dışı" sayılır.<sup>590</sup>

Oylama sonunda, "grev ilanının yapıldığı tarihte" işyerinde çalışan işçilerin "salt çoğunluğu" (yarıdan fazlası) grevin uygulanmamasına karar verirse, o işyerinde artık grev uygulanamaz (TİSGLK m. 35/3). Böyle bir durumda, işçi sendikası "on beş gün içinde" ya işveren tarafla bir anlaşmaya varmak ya da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmak zorundadır. Aksi

<sup>590</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 632.

halde, sendikanın "yetki belgesinin" hükmü kalmaz (TİSGLK m. 36/3). Oylamanın "olumsuz" (greve hayır) sonucuna rağmen, sendikanın grev uygulamasını başlatması ise "kanunsuz grev" sayılır.<sup>591</sup>

Kanun'da, oylama sonucunun "olumsuz" (greve hayır) şeklinde sonuçlanması halinde işverenin lokavt kararının ne olacağı yolunda bir hüküm yoktur. Bununla birlikte, işçi sendikasının on beş günlük süre sonunda yetkisi düşecek olursa, işveren tarafı yetkisiz bir sendikayı sözleşme yapmaya zorlayamayacağından, lokavt kararını da uygulamaya koyamayacaktır. Ancak, tarafların anlaşarak daha sonra bir toplu iş sözleşmesi imzalamaları kırk beş günlük süre içinde herhangi bir itiraza uğramadığı takdirde, "yetki belgesi almadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin" geçerli hüküm ve sonuçlarını doğurur.<sup>592</sup>

Buna karşılık, uygulamada da genellikle görüldüğü gibi, on beş günlük süre içinde bir anlaşma yapılmış veya sendikaca Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmuş olabilir. Bu durumda artık lokavta başvurmanın bir amacı kalmayacağından, yine lokavt yapılamayacaktır. Aksi halde lokavt, "kanun dışı" lokavt sayılacaktır.

Nihayet, grev oylaması "olumlu" (greve evet) şeklinde sonuçlanacak olursa, grev ve lokavtın uygulanmasına ilişkin süreç ve prosedür işlemeye başlayacaktır.

<sup>591</sup> Narmanlioğlu, II, s. 632.

<sup>592</sup> 9. HD, 08.04.1992, 356/3031, İHD, Temmuz-Eylül 1992, s. 410-Ü. Narmanlioğlu İncelemesi; Çelik, s. 538; Günay, TİSGLH, s. 802.

Kanun'a göre, notere tevdi edilen grev ve lokavt kararları, "karşı tarafa tebliğ tarihinden" itibaren "altmış gün" içinde uygulanmak zorundadır. Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre, "oylamanın sonucunun kesinleşmesi" tarihinden itibaren işlemeye başlar. Bu nedenle, uygulamada grev kararı ile lokavt kararının birbiri ardına alındığı "altı işgünlük" fark süre grev oylaması yapılması halinde kapanmakta, hatta lokavt kararının altmış günlük süre içinde uygulanma tarihi grev kararının uygulanma tarihinin önüne geçebilmektedir. Bu süre içinde uygulamaya konulması zorunlu grev veya lokavtın "başlama tarihi" de ayrıca karşı tarafa "altı işgünü" önceden yine "noter" aracılığı ile bildirilmek zorundadır. Bildirim bir örneği de yine "görevli makama" tevdi edilmelidir (TİSGLK m. 37/1, 2, 3). Böylece, Kanun'da öngörülen "önceden bildirme" hükümleri ile "sürpriz grev" ve "sürpriz lokavt" olayları engellenmek istenmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde genelde serbest bırakılan sürpriz grevler, Amerika Birleşik Devletleri'nde daha uzun sürelerle bağlanmıştır: "Grev kararı alan işçi kuruluşu, bunu en az altmış gün önceden işverene, otuz gün önceden de Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi'ne bildirmek zorundadır". Fransa'da ise sürpriz grevler özel sektör

işyerlerinde herhangi bir süreye bağlanarak engellenmemekte; kamu işyerlerinde ise "grevin tanımı beş gün önceden bildirilmesi" şartı getirilmektedir.<sup>593</sup>

Türk hukukunda kamu düzenini yakından ilgilendiren "emredici" nitelikteki yasa hükümlerinin uygulanmasında dikkat edilecek husus, grev veya lokavtın başlama tarihine ait bildirim karşı tarafın eline "en az altı işgünü" önceden geçmesini (varmasını) sağlayacak şekilde hareket edilmesidir. Bu nedenle, bildirim noter tarafından tebliğinden itibaren altı işgününün geçmesinden sonraki bir tarih grev (veya lokavtın) başlama tarihi olacağından,<sup>594</sup> tarafların başlama tarihine ait bildirim altı işgünüden önceki uygun günlerde ve notere tebligat için yeterli süre tanıyan bir tarihte yapmaları gerekmektedir. Uygulamada Yargıtay, taraflara atfedilemeyecek bir kusur bulunmasa bile "noterin gecikerek yaptığı tebligat nedeniyle beş gün sonraya rastlayan greve başlama tarihinin sendika tarafından değiştirilemeyeceğine"; bu nedenle "değişik tarihte uygulanan grevin kanun dışı olduğuna" karar vermiştir. Ayrıca, bu kararın dayanağını teşkil eden ve onanan mahalli iş mahkemesi kararında, ikinci kez belirlenen "grev uygulaması tarihinin görevli makama (da) bildirilmemiş olmasının" grevi "kanun dışı" kılacağı belirtilmiştir.<sup>595</sup>

Nihayet, karşı tarafa tebliğ edilmek üzere "süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen" grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Süresi içinde tevdi edilen ve karşı tarafa bildiri-

<sup>593</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 643, dn. 409; Sınay-Javiller, s. 187; Teysste, II, s. 432; Rivero-Savatier, s. 345; Pelissier-Supiot-Jeamnaud, s. 1245; G. Guery, s. 587.

<sup>594</sup> 9. HD, 17.03.1986, 2547/2903, İKİD Tekstil İşv. D., Eylül 1986, s. 22; Narmanlıoğlu, II, s. 634, s. 408.

<sup>595</sup> 9. HD, 15.07.1986, 6635/7255, YKD, Mart 1987, s. 415; Narmanlıoğlu, II, s. 638, dn. 416.



115

len grev ve lokavt kararları ise, belirtilen uygulama tarihinde başlamak zorundadır. Zira, *"bildirilen günde başlamayan grev hakkı ve lokavt düşer"*. Bu nedenle, *"süresi içinde alınmış bir lokavt kararı yoksa"* veya *"süresi içinde alınmış bir lokavt kararı olmakla birlikte, "lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa"*, bu durumda *"yetki belgesinin hükmü kalmaz"* (TİSGLK m. 37/2). Kanun'da açıkça belirtilmemiş olmasına rağmen, yukarıda öngörülen kamu düzeni ile ilgili emredici *"uygulama sürelerine"* uyulmadan başlatılan grev veya lokavtın, *"kanun dışı"* sayılacağına kuşku yoktur.<sup>596</sup>

---

<sup>596</sup> Çelik, s. 540; İnce, s. 224; Narmanlıoğlu, II, s. 634.

Kanun'a göre, "bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır". Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler, "greve katılmayan" veya greve katıldığı halde sonradan "greve katılmaktan vazgeçenlerin" işyerinde "çalışmalarını", işyerine "giriş çıkışlarını" hiçbir şekilde engelleyemezler ve "işyeri önünde topluluk teşkil edemezler" (TİSGLK m. 38/1,2).

Görüldüğü gibi, öncelikle grev veya lokavtın başlaması ile birlikte "işyerinde faaliyetin durdurulması" veya "önemli ölçüde aksatılması" amacıyla işçilerin işyerini "terk etmeleri" zorunluluğu vardır. Bu nedenle, bir işçinin "grevci" sayılabilmesi, "grev" amacıyla işyerine gitmemesini gerektirir. Yoksa böyle bir amaç gütmeyen hastalık, kaza, kişisel veya ailevi sebeplerden dolayı işyerine gidemeyenlerin "greve katıldıkları" söylenemez.<sup>597</sup>

Bundan başka, Kanun'da "işyerinden ayrılmak" zorunda olanlar "işçiler" olduğuna göre, bunların sendika üyesi olup olmadığı önemli değildir. Bu nedenle, sadece sendika üyeleri

<sup>597</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 642; Oğuzman, s. 164; Ener, s. 599.

değil, sendika üyesi olmayanlar da grev ve lokavt süresince Kanun'un korumasından yararlanabileceklerdir. Bununla birlikte, "işçi" sayılmayan "çırak", "sözleşmeli personel", "memur" ve "stajyerler" ile "özel güvenlik görevlileri", grev hakkına sahip olmadıkları gibi lokavta da maruz kalmaları beklenemez.<sup>598</sup> Çıraklar "eğitiminin kendi mesleki eğitimi okul ve kurumlarında sürdürür" (MEK m. 22).

Buna karşılık, greve katılma hakkına sahip olan işçilerin bu haklarını kullanma mecburiyetleri de yoktur. İşçiler greve katılıp katılmamakta "tamamen serbest" oldukları gibi, başlangıçta greve katılan işçilerin sonradan "vazgeçerek işyerinde çalışmaya başlamaları" da mümkündür. Ancak, bunun tersi bir uygulamaya Yargıtay kararları izin vermemektedir. Buna göre, "grevin işyerinde uygulanmasına başlandığı tarihte greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçerek işyerinde çalışan bir işçi, daha sonra greve katılamaz".<sup>599</sup> Bunun gibi, işçinin grev uygulaması sırasında raporlu olduğu süreye ait işçilik haklarını isteyebilmesi için, "grev uygulamasına geçildiği sırada greve katılmayacağını işverene bildirmesi ve raporun bitiminde de işverenin bu isteği kabul ederek kendisini çalıştırmış olması gerekir. Halbuki, davacı işçi raporun hitamında uygulanmakta olan greve uymuş ve greve iştirak ederek işçilik hizmeti vermemiştir". Bu nedenle, işçinin açtığı "davamun reddedilmesi gerekir".<sup>600</sup>

<sup>598</sup> 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (RG. 26. 06. 2004-25504) gereğince "özel güvenlik görevlileri sendika üyesi olabildikleri halde "greve" katılamaz ve "lokavt" dolayısıyla işten uzaklaştırılmazlar (md. 17,18). Ayrıca bkz., Narmanlıoğlu, II, s. 642-643, s. 687, dn. 577.

<sup>599</sup> 9. HD, 23.09.1993, 1714/13599, İKİD Tekstil İşç. D., Ocak-Şubat 1994; Günay, TİSGLH, s. 810,817; Tuncay, TİH, s. 259; Narmanlıoğlu, II, s. 691, dn. 587.

<sup>600</sup> 9. HD, 17.11.1998, 13975/16401, İşveren D., Ocak 1999, s. 15; 9. HD, 29.05.1989, 2255/4890, YKD, Ocak 1990, s. 56; Geniş bilgi ve açıklamalar için bkz., Narmanlıoğlu, II, s. 689-694.

Nihayet, greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine "giriş-çıkışı engellemeleri" veya işyeri önünde "topluluk teşkil etmeleri" yasaktır (TİSGLK m. 38/2). Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük,<sup>601</sup> bu konuda mülki amirlerin gerekli önlemleri alacağını, yasağa aykırı davrananların önce uyarılacağını, uyarıya rağmen yasağa aykırı davrananlar hakkında Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nun uygulanarak topluluğun dağıtılacağını öngörmüştür (Tüz. m. 10). Ayrıca, uyarıya rağmen işyeri önünde topluluk teşkil edenler ile işçileri bu eyleme zorlayanların, teşvik veya bu yolda propaganda yapanların da ağır para cezasına mahkum olacakları hükme bağlanmıştır (TİSGLK m. 77/1).

---

<sup>601</sup> RG, 5 Ekim 1989 - 20303.

## GREV VE LOKAVT SIRASINDA İŞYERİNDE ÇALIŞMAK MECBURİYETİNDE OLAN İŞÇİLER VAR MIDIR?

Grev ve lokavtın işletmeye zarar vermeyecek şekilde yapılması; işçilerin "ekmek teknesi" işyerlerinin ve dolayısıyla "milli servetin" harap olmasının önlenmesi; sonuç itibarıyla, grev ve lokavt bitiminde işçilerin işsiz kalmamaları için işyerlerinin korunması gerektiği açıktır.<sup>602</sup> Bu amaçla Kanun, "hiçbir surette üretim ve satışa yönelik olmamak" kaydıyla, grev ve lokavt sırasında "niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını" sağlamak için bazı işçileri çalışmaya, işverenleri de bunları çalıştırmaya "mecbur" tutmuştur: Buna göre; 1. İşyeri güvenliğinin; 2. Makine ve demirbaş eşyalar ile araç ve gereçlerin; 3. Hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin; 4. Hayvan ve bitkilerin bakımı, korunması ve bozulmalarının önlenmesi amacıyla yeterli sayıda işçi "kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur" (TİSGLK m. 39/1).

Uygulamada görüldüğü gibi, bu işleri yapmakla görevlendirilenlerin başında elektrikçi, bakımcı, itfaiyeci, bekçi gibi

<sup>602</sup> 275 Sayılı Kanun'un gerekçesi, MMTD, S. Sayısı: 132, s. 7; Çelik, s. 542.

işçiler gelmektedir. Ayrıca işyerinde çalışmaya mecbur olan bu işçilerin bordroları ile greve veya lokavta katılan işçilerin "grev veya lokavt başlamadan önce işleyen ücretlerinin ve eklerinin mutad ödeme gününde ödenmesini sağlayacak personelin de çalışması mecburdur" (TİSGLK m. 42/4). Ekleyelim ki işyerinde çalışması "zorunlu" tutulan işçilerin "sendikali" veya "sendikasız" olmasının bir önemi yoktur. Önemli olan, işçinin yaptığı işin "niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk" bulunmasıdır. Buna karşılık, "toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin başkan veya yönetim kurulu üyesi bulunan ve o işyerinde çalışan işçiler" bu hükme tabi olmayıp "çalışmaya mecbur" tutulamazlar (TİSGLK m. 40/1).

Kanun'da, grev veya lokavt sırasında çalışmaya mecbur olan işçilerin nitelik ve sayılarının nasıl saptanacağı da belirtilmiştir. Buna göre, grev ve lokavt sırasında çalışacak işçilerin listesi, yedekleri de gösterilmek suretiyle işveren veya işveren vekili tarafından "toplu görüşmeye başlama" tarihinden itibaren "altı işgünü" içinde işyerinde "yazılı" olarak ilan edilir. Bu ilanın bir örneği de toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderilir. Bu "ilanın" yapıldığı tarihten itibaren "altı işgünü" içinde işçi sendikası mahalli iş mahkemesine itirazda bulunabilir. İtirazda bulunmazsa "ilan hükümleri kesinleşir". İtirazda bulunursa, mahkemenin "altı işgünü" içinde vereceği "karar kesindir" (TİSGLK m. 39/2).

Bununla birlikte, uygulamada sık sık görüldüğü gibi, işverenler taraf toplu görüşmelerin başlamasıyla birlikte "grev veya lokavtı" hemen gündeme getirmemek, daha başlangıçta olumsuz bir psikolojik hava yaratmamak amacıyla genellikle bu ilanı yapmazlar. Bu nedenle, toplu görüşmelerin başlamasıyla birlikte "altı işgünlük" süre içinde böyle bir ilan yapılmıyorsa, bu sürenin geçmesinden sonra hem "işçi sendikası" hem

de "işveren" bölge çalışma müdürlüğünden çalışacak işçilerin niteliğinin ve sayısının tespitini her zaman isteyebilir. Bölge çalışma müdürlüğü bu tespiti "en kısa zamanda" yaparak taraflara derhal tebliğ eder. Hatta bölge müdürlüğü bu tespiti, "gerektiği hallerde resen" de yapabilir. Üstelik daha önce yapılan bir tespitin bölge müdürlüğünce "gerektiği hallerde yeniden yapılması" da mümkündür.<sup>603</sup> Ancak, bu tespitlere taraflardan her biri, mahalli iş mahkemesine itirazda bulunabilir (TİSGLK m. 39/3). İtiraz üzerine mahkemenin "altı işgünü" içinde vereceği "karar kesindir" (TİSGLK m. 39/2).

Burada dikkat edilmesi gereken husus, öncelikle bölge çalışma müdürlüğüne başvurmadan mahkemeye gidilmemesidir.<sup>604</sup> Bölge çalışma müdürlüğü ise hem işletme hem işyeri sözleşmelerinde işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir (TİSGLK m. 39/4). Fakat, Bölgenin yaptığı tespitlere karşı itirazların bölgenin bulunduğu yerdeki "iş mahkemesine" yapılması şart değildir. İşyerinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli "mahalli mahkemeye" (Asliye Hukuk Mahkemesi) de itiraz edilmesi yeterlidir (TİSGLK m. 39/2,3). Buna karşılık, işletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme, işletmeye bağlı işyerlerinde yapılan tespitlerde dahi işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir (TİSGLK m. 39/4). Her durumda yapılan itirazlar hakkında verilen "mahkeme kararları kesindir".<sup>605</sup>

Nihayet, işyerinde "çalışması mecbur" tutulan işçilerden çalışmayanların yerine işveren, bölge müdürlüğünün izni ile yeni işçi alabilir (TİSGLK m. 40/II). Grev sonucunda imzalanmış toplu iş sözleşmesinden, greve katılmayarak işyerinde

<sup>603</sup> 9. HD, 25.01.1991, 341/534, Günay, TİSGLH, s. 842.

<sup>604</sup> 9. HD, 15.02.1991, 1459/2372, Türk Kamu-Sen, Mart 1991, s. 9.

<sup>605</sup> 9. HD, 16.10.1997, 6255/17741, Günay, TİSGLH, s. 836.

çalışmaya "zorunlu" olarak devam eden bu işçiler de yararlanırlar (TİSGLK m. 38/2). Ancak, işyerinde çalışması "zorunlu" bu işçilerden "geçerli bir nedeni" olmaksızın çalışmayanların iş sözleşmeleri işveren tarafından "haklı sebeple" ihbarsız ve tazminatsız feshedilebileceği gibi (İş K. m. 17/II); ayrıca "üç aydan bir yıla kadar hapis" ve "ağır para cezasına" çarptırılabilirler (TİSGLK m. 77/2). Buna karşılık, işverenin de çalıştırmaya mecbur olduğu işçileri çalıştırmaması, onu işçiye ücret ödeme borcundan kurtarmayacağı gibi,<sup>606</sup> işçiye "haklı sebeple" iş sözleşmesini tazminatlı fesih hakkı da verir (İş K.m. 16/II,e). Üstelik, işveren de işyerinde zorunlu olarak çalıştırmadığı her bir işçi için ayrı ayrı "üç aydan bir yıla kadar hapis" ve "ağır para cezasına" çarptırılır (TİSGLK m. 78/1).

---

<sup>606</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 689.



Kanun'a göre, "işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın, kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koymaya yetkilidir" (TİSGLK m. 48/1).

Görüldüğü gibi, grev gözcülerinin öncelikle "sendika üyesi" olması yeterli görülmemiş; işyerinin işçisi olma şartı aranmamıştır. Bu nedenle, grev gözcüleri başka işyerinde çalışan üye işçiler arasından seçilebileceği gibi; greve katılmayarak işyerinde çalışmaya zorunlu tutulan üye işçiler arasından da (doğal olarak çalışma saatleri ayarlanarak, örneğin hafta tatillerinde gözcülük yapmak üzere) seçilebilir. Bununla birlikte, seçilecek gözcü sayısı işyerinin her bir giriş çıkışı için dört kişiden fazla olamayacaktır. Seçilen grev gözcülerinin "grev yerleri ve zamanlarının göreve başlamadan en az iki saat önce mülki idare amirliğine bir çizelge halinde bildirilmesi gerekir".<sup>607</sup> Bu hükümlere

<sup>607</sup> Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük (md. 17/1); RG, 5 Ekim 1989 - 20303.

aykırı olarak "işçi sendikasının mensubu olmayan" grev gözcüsü "koyanlar" ile "fazla sayıda" grev gözcüsü "atayanlar" ve "grev gözcülüğü yapanlar", "iki aydan altı aya kadar" hapis cezasına mahkum edilirler (TISGLK m. 79/1).

Bundan başka, grev yapılan işyerleri ve çevresine, "bu işyerinde grev vardır" ibaresinin dışında herhangi bir "afiş, pankart gibi ilan vasıtaları asmak ve yazılar yazmak yasak" olduğu gibi; sadece "grevciler" için değil, "grev gözcüleri" için bile "işçiler" veya "işçi sendikası" tarafından "kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz" (TISGLK m. 48/3,4). Bu yasaklara aykırı hareket edenler hakkında, "bir aydan altı aya kadar" hapis ve "ağır para cezasına" hükmolunur (TISGLK m. 79/2). Buna karşılık, grev gözcülerinin "yeme ve içme" ihtiyaçları normal olarak işçi sendikası tarafından karşılanmakla birlikte; grev sırasında işyerinde mevcut bir faaliyet dolayısıyla "çalışan işçilere yemek verildiği" hallerde, nöbeti yemek saatine denk gelen grev gözcülerine de işverence yemek verilecektir. Bundan başka, "gözcülük görevi yaparken hastalanan işçilere" gerekli "acil yardımlar" da yine işveren tarafından yapılacaktır. Buna karşılık, grev gözcülerinin "kötü (olumsuz) hava şartlarından korunmalarını sağlayacak" koruyucu malzeme ise, "sendika tarafından" tedarik ve temin edilecektir.<sup>608</sup>

Grev gözcülerinin görevi, Kanun'da "üyelerin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek" olarak belirtilmiştir (TISGLK m. 48/1). Öyle ki gözcüler "işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar; giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar" (TISGLK m. 48/2). Bu nedenle, grev gözcülerinin "işyerini denetlemek" gibi bir yetkileri olmadığı gibi, işyerine giren çıkanların "üst-

<sup>608</sup> Grev Gözcülerinin Zorunlu İhtiyaçlarının Karşılınması Hakkında Yönetmelik (md. 1-5); RG, 11 Eylül 1988 -19926.

118

*başlarını aramaları" veya "kimlik sormaları" da mümkün değildir. Bir Yargıtay kararında da işaret edildiği gibi, grev gözcüleri hem işveren vekillerinin hem işçilerin sadece kanuna aykırı davranışlarını "kolluğa veya savcılığa haber vermek üzere (işyerine) konulmuşlardır".<sup>609</sup>*

Bunun gibi, grev ve lokavt sırasında işyerinde "çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz" (TİSGLK m. 38/4). Buna göre, greve katılmayarak veya önceden katılıp sonra vazgeçerek işyerinde çalışan işçilerin grev sırasında ürettikleri ürünler işyeri dışına çıkarılıp satılabilecektir. Uygulamada Yargıtay, "grev uygulaması başlamadan önce stokta yer alan ürünlerin" de işyeri dışına çıkarılabileceğine ve satılabileceğine karar vermiştir.<sup>610</sup>

<sup>609</sup> 9. HD, 20.10.1967, 337/31, Reisoğlu, Şerh, s. 388; Narmanlıoğlu, II, s. 680, dn. 554.

<sup>610</sup> 9. HD, 26.12.1994, 18347/18558, İşveren D., Ocak 1995, s. 15; 9. HD, 04.02.1999, 995/1481, YKD, Mart 2000, s. 376; Aksi yönde bir karar için bkz., 9. HD, 07.09.1992, 9380/9273, YKD, Mayıs 1993, s. 705.

## GREV VE LOKAVT SIRASINDA İŞÇİ SENDİKASININ SORUMLULUĞU NEDİR?

19

Kanun'a göre "grev sırasında greve katılan işçilerin ve sendikasının kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur" (AY m. 54/3; TİSGLK m. 47/4). Doğal olarak, burada Anayasa ve Kanun'un amacı "grev nedeniyle" işyerinin çalışmaması ve üretim yapmaması nedeniyle işverenin uğrayacağı ekonomik zarar değil; işçilerin ve sendikanın "kasıtlı veya kusurlu hareketleri" sonucu meydana gelen "maddi zarardır". Öyleyse "manevi zararlar" bu hükmün kapsamı dışındadır. Buna karşılık, grev uygulanan işyerinde meydana gelen zararın mutlaka sendika üyesi işçiler tarafından yapılması da şart değildir. Sendika üyesi olmayan veya başka sendika üyesi "işçilerin" verdiği "grev sırasındaki" zararlardan da işyerinde grev ilan eden yetkili sendika sorumlu olacaktır.<sup>611</sup>

Ancak burada söz konusu edilen sorumluluk, işverenin zararlarını tazmine yönelik bir sorumluluktur. Yoksa, uygulanan grevi "kanun dışı" kılan bir sorumluluk değildir. Nitekim uygulamada da Yargıtay, kanuni bir grevin uygulanması sırasında

<sup>611</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 684.

"grevden önce işyerinde başlatılmış tamiratla ilgili çalışmaların" grev gözcüleri veya grevci işçiler tarafından engellenmesini, "çalışmak isteyen işçilerin önlenmesini ve üretilen malların dışarıya çıkarılmasının durdurulmasını" kanun dışı grev saymamış; meydana gelen zarar nedeniyle bu eylemlerden sendikanın "hukuki sorumluluğu" (TİSGLK m. 47/4) ve eyleme katılanların "cezai sorumluluğu" (TİSGLK m. 77) olduğunu kararlaştırmıştır.<sup>612</sup>

Bu nedenle, grev ilan eden ve uygulamaya başlayan işçi sendikasının işyerinde çok dikkatli olması; özellikle grev gözcülerinin seçiminde özenli davranması gerekir. Zira uygulamada Yargıtay, "grevin ayrıntılarıyla uygulanış biçiminden" ve "grev gözcülerinin davranışından" işçi sendikasını sorumlu tutmaktadır: "*Davalı sendika temsilcileri (grev gözcüleri) davacının (işveren) grev dışı olan işyerine haklarında grev kararı bulunmayan (...) işçileri sokmamıştır. Bu hal davalı sendikanın yasaya aykırı olarak aldığı kararlardan veyahut çalıştırdığı kişilerin eyleminden doğmuş olabilir. Her iki halde ve çalıştırılan grev gözcülerinin eylemlerinden dolayı sendika sorumludur. Zira davalı sendika, uygulama emrini verdiği grevin ayrıntılarıyla uygulanış biçiminden mesuldür.*"<sup>613</sup>

Kuşkusuz, sendikanın kusuru ve katkısı olmadan doğrudan grevci işçiler tarafından verilen zararları sendikanın tazmin etmesi, onun genel hükümler çerçevesinde zararı kusurlu işçilere rücu etmesine engel olmaz.<sup>614</sup>

<sup>612</sup> 9. HD, 11.09.1995, 26152/24954, Çimento İşv. D., Kasım 1995, s. 30.

<sup>613</sup> 4. HD, 03.07.1979, 3942/9208; 4. HD, 27. 02. 1976, 145/2060-Narmanlıoğlu, II, s. 680, dn. 555.

<sup>614</sup> Sümer, *Grevden Doğan Sorumluluk*, s. 21; Narmanlıoğlu, II, s. 683, dn. 561.

Kanuni bir grev sırasında işçi sendikasına tanınan "grev gözcüsü" atama yetkisine karşılık; kanuni bir lokavt sırasında "lokavt gözcüsü" atama yetkisi "işveren sendikasına" tanınmış, münferit "işverene" tanınmamıştır: "Kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetleme amacı ile lokavtı işyerinde ilan etmiş olan işveren sendikası, lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler göndermeye yetkilidir" (TİSGLK m. 49).

Görüldüğü gibi, burada da işveren sendikası "cebir ve şiddet kullanmaksızın" kendi "üyesi" işverenin lokavt kararına uyup uymadığını "denetleme" amacı ile "lokavt gözcüleri" göndermeye yetkili kılınmıştır. Ancak lokavt gözcülerinin grev gözcüleri gibi mutlaka "sendika üyesi" olması şart değildir; işveren sendikasının herhangi bir "yöneticisi" lokavt gözcüsü olabileceği gibi, bir "ücretli çalışanı" da lokavt gözcüsü olabilir. Ayrıca lokavt gözcüleri ile ilgili sayısal bir sınırlama da getirilmediği için, işveren sendikası lokavt gözcülerinin sayısını kendisi serbestçe belirleyebilecek demektir. Bununla birlikte, lokavt gözcülerinin de grev gözcüleri gibi, "lokavt yerleri ve

zamanlarının göreve başlamadan en az iki saat önce mülki idare amirliğine bildirilmesi gerekir".<sup>615</sup>

Bundan başka, lokavt yapılan işyerleri ve çevresinde "bu işyerinde lokavt vardır" ibaresinin dışında "afiş, pankart gibi ilan vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak da yasaktır" (TİSGLK m. 49/2). Aksi halde, bu hükme aykırı davranarak işyerleri ve çevrelerinde afiş ve pankart gibi ilan araçlarını asan veya yazı yazanlar, "bir aydan altı aya kadar" hapis ve "ağır para cezasına" çarptırılırlar (TİSGLK m. 79/II).

Bununla birlikte, Kanuni bir lokavt kararının uygulanması sırasında "işyerinde çalışması mecbur tutulan işçiler" (TİSGLK m. 39) dışında kalan "greve katılmayan" veya "greve katılmaktan sonradan vazgeçerek" işyerinde "çalışmak isteyen" işçileri işveren de "çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir" (TİSGLK m. 38/3). Ancak işverenin bu yetkisini "iyiniyet kuralları" (MK m. 2) içinde kullanması gerekeceği; makul ve objektif (nesnel) nedenlerden kaynaklanan bir "iş verme inkansızlığı" olmadıkça, çalıştırdığı işçilerin arasında özellikle "sendikali-sendikasız" ayrımı yapamayacağı kuşkusuzdur.<sup>616</sup> Bununla birlikte, işverenin iyiniyet kuralları içinde greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçen işçilerin tümünü grev süresince çalıştırmaması mümkündür.<sup>617</sup> Üstelik grev sırasında çalışmak istediği halde çalıştırılmayan veya greve katıldığı için çalışmayan işçilerin, grev ve lokavt sırasında "başka bir iş tutmaları" uğradıkları ücret kaybını karşılamak üzere başka bir işveren yanında çalışmaları

<sup>615</sup> Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük (md. 17/1); RG, 5 Ekim 1989 - 20303.

<sup>616</sup> Oğuzman, s. 237; Narmanlıoğlu, II, s. 686; Çelik, s. 541.

<sup>617</sup> İşçilerin tümünü çalıştırmamanın "lokavt" sayılıp sayılmayacağı hakkında bkz., Oğuzman, s. 236; Reisoğlu, Şerh, s. 329; Narmanlıoğlu, II, s. 686.

söz konusu değildir.<sup>618</sup> Aksi halde, grev ve lokavt sırasında işçisinin başka bir işte çalıştığını öğrenen işveren, işçisinin iş sözleşmesini “feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödemeksizin (derhal) feshedebilir” (TİSGLK m. 43/3).

---

<sup>618</sup> Tunçomağ-Centel, s. 463; Seyyar satıcılık ve hamallık gibi serbest çalışmanın da yasak kapsamına girdiği yolunda bkz., Çelik, s. 548; Narmanlıoğlu, II, s. 700.



İşçi sendikasının grev uygulamasına geçmesine rağmen işyerinde lokavt uygulamayan işveren, greve katılmayan veya başlangıçta katılıp daha sonra katılmaktan vazgeçerek "işyerinde çalışan" işçileri "ancak kendi işlerinde çalıştırmak" zorundadır. İşveren bu işçilere "greve katılan işçilerin işlerini yaptırılmaz" (TİSGLK m. 43/2). Uygulamada Yargıtay da "grev sırasında greve katılmayıp işyerinde çalışan işçilere greve katılanların gördüğü işlerin yaptırılmayacağını" kararlaştırmıştır.<sup>619</sup> Bunun gibi, "kanuni bir grev veya lokavtın süresi içinde" greve çıkararak veya lokavta maruz kalarak "hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçilerin yerine", işveren hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Kanun'daki "hiçbir surette" deyiminden, işverenin sadece "başka işçileri" değil, "işçi sıfatı bulunmayan" eş, dost, akraba ve çocukları dahi çalıştıramayacağını anlamak lazımdır.<sup>620</sup> İşve-

<sup>619</sup> 9. HD, 04.02.1999, 995/1481, YKD, Mart 2000, s. 376.

<sup>620</sup> Oğuzman, s. 225; Reisoğlu, *Şerh*, s. 353; Esener, s. 634; Tunçomağ, *II*, s. 350; Narmanlıoğlu, *II*, s. 702; Yurdakul, C., *Türk Hukukunda Grev Esnasında Başka İşçi Almama ve Çalıştırmama, İşçinin Başka İş Tutmama Mükellefiyeti*, İHD, Temmuz 1969, s. 599.

renin bu yasaklara aykırı hareketi, "grev gözcülerinin veya taraf sendikanın yazılı başvurusu" üzerine ilgili "bölge müdürlüğüne denetlenir" (TİSGLK m. 43/1) ve hakkında "grev yapan işçilerin yerine çalıştırdığı her işçi başına (...) ağır para cezası" uygulanır (TİSGLK m. 78/3).

Bunun gibi, Kanun'da her ne kadar bir işyerinde asıl "işveren" grevci işçilerin yerine başka işçileri çalıştıramayacağı hükme bağlanmışsa da (TİSGLK m. 43), işyerinde uygulanan grevi etkisiz kılmak amacıyla uyuşmazlık konusu "asıl işin bir bölümünün veya tümünün" başka bir alt işverene (taşeron) devredilerek veya "fason" yaptırılması da aynı yasak kapsamında değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, grev uygulamasından önceki normal çalışma düzeninde bazı işlerin yapılması bazı işveren veya alt işverenlere zaten verilmişse; işyerinde ilan edilen grev uygulaması sırasında bu işverenlerin işçilerinin çalışma özgürlüklerine bir zarar gelmemesi gerektiği, bu işçilerin çalışmalarının da engellenemeyeceği açıktır.<sup>621</sup>

Uygulamada Yargıtay, "asıl işverenin temizlik ve yemek gibi işleri taşeron devredebileceğini"; ancak "olayda yasal grevi kırmak ve tesirsiz hale getirmek için şirketin amacını gerçekleştirecek tüm işleri muvazaalı bir şekilde taşeron devrettiğini, görünüşte taşeronluk sözleşmesi yapmakla birlikte, bir ölçüde işveren vekili sıfatıyla sendikasızsız kişileri çalıştırarak grev uygulamasını başarısız kılmak ve üretim faaliyetine grev esnasında da devam etmek yolunu seçtiğini", bu nedenle "davacı taşeronun asıl işverenden ayrı bir işveren olmadığını, davacı (taşeron) tarafından çalıştırılan işçilerin işyerine sokulmadıkları iddiasının yerinde olmadığını" belirtmiştir.<sup>622</sup> Üste-

<sup>621</sup> Çelik, s. 552.

<sup>622</sup> Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 21.03.1991 tarih ve 1421/385 sayılı kararını onayan 9. HD, 12.04.1991, 7302/7518 - Çelik, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren -Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı

lik Yargıtay, "bir işyerindeki grev sırasında bu işyerinde yapılmakta olan işin başka bir işverene de (fason olarak) yaptırılmayacağını" kararlaştırmıştır.<sup>623</sup>

Nihayet, kanuni bir grev veya lokavt süresince işveren, greve katılan veya lokavta uğrayan "işçilerin oturdukları" ve kendisi tarafından sağlanmış bulunan "konutlardan" çıkmalarını isteyemez. Ancak, işverene getirilen bu yasak, "grev ve lokavtın işyerinde uygulanmaya başlanmasından itibaren doksan gün devam eder" (TİSGLK m. 44/1). Bu süre içinde işveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini kısıntıya uğratamaz. Ancak, bu hizmetlerin kanuni grev veya lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez. Ayrıca işçiler söz konusu süre içinde konutlarıyla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kirayı işverene ödemek (TİSGLK m. 44/2,3); grev veya lokavtın bu süreyi aşması halinde de işverenin talebi üzerine oturdukları konutları boşaltmak zorundadırlar.

---

Uygulama Sorunları, Münir Ekonomi Armağanı, İstanbul, 1990, s. 173.

<sup>623</sup> 9. HD; 15.06.1993, 8607/10241, Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararları. Ü. Narmanlıoğlu İncelemesi, s. 158.

a. Tarafların Karşılıklı Hak ve Borçlarının  
Askıda Kalması

Kanun'a göre, greve katılan ya da katılmamakla birlikte işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler ile lokavt nedeniyle işten uzaklaştırılan "işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları", grev ve lokavtın sona ermesine kadar "askıda kalır" (TİSGLK m. 42/2,3). Bunun anlamı, bir grev veya lokavt sırasında tarafların "asli borçlarını"; yani işçinin "iş görme borcunu", işverenin de "ücret ödeme borcunu" yerine getirmemesidir. Bunun gibi, grev veya lokavta katılarak çalışmadıkları için iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, "ücretli hafta tatili" için aranan tatilden önceki "altı işgünü" içinde "günlük iş sürelerine uygun olarak (45 saat) çalışmış olma" koşulunu (İş K. m. 46/1) yerine getiremediklerinden, "hafta tatili ücretine" de hak kazanamazlar.<sup>625</sup> Aynı şekilde, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri de

<sup>624</sup> Ayrıca bkz., Akyol, Ş.; *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri*, İstanbul, 1967.

<sup>625</sup> Oğuzman, s. 301; Reisoğlu, Şerh, s. 349; Çelik, s. 546; Narmanlıoğlu, II, s. 546.

grev veya lokavta rastlayan işçiler de "tatil" nedeniyle değil, "grev veya lokavt" nedeniyle çalışmamaları yüzünden bir ücrete hak kazanamayacaklardır.<sup>626</sup> Buna karşılık, grev veya lokavta çıkmadan (başlamadan) önce hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerine hak kazanan işçilerin hakları saklı olduğu gibi; grev veya lokavta katılmayarak işyerinde çalışan işçilerin bayram ve tatil ücretlerine hak kazanacakları kuşkusuzdur.<sup>627</sup>

Bununla birlikte, grev ve lokavt süresince işçi ve işveren tarafların "tali borçları" devam eder. Bunun anlamı, işçinin "sadakât ve doğruluk" (yalan söylememe, sır saklama vs.) borçlarının, işverenin de "işçiyi gözetme" (hastalığa karşı koruma, vizite kağıdı verme) borçlarının devam etmesidir. Bu nedenle, grev öncesinde veya grev sırasında meydana gelen bir "haklı sebeple" işverenin "derhal" ve "tazminatsız" (İş K. m. 25/II); işçinin de "derhal" ve "tazminatlı" (İş K. m. 24/II) olarak iş sözleşmelerini fesih hakkı devam eder. Buna karşılık, işverenin "kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin iş sözleşmesini feshetmesi" söz konusu olamaz (TİSGLK m. 42/1). Böyle bir fesih, işçinin kıdem tazminatı ödenmek suretiyle (1475 s. İş K. m. 14/1) ihbar önellerine uygun olarak yapılırsa veya ihbar önellerine tekabül eden ücret (ihbar tazminatı) peşin ödense bile (İş K.m. 17) "geçerli sebeple fesih" sayılmayacaktır (İş K. m. 18-21).<sup>628</sup> Uygulamada Yargıtay da kararlarında, grev sırasında

<sup>626</sup> Oğuzman, s. 222; Çelik, s. 546; Narmanlıoğlu, II, s. 697.

<sup>627</sup> Krş. Narmanlıoğlu, II, s. 696-697.

<sup>628</sup> Oğuzman, s. 214; Reisoğlu, Şerh, s. 347; Tunçomağ-Centel, s. 460; Tuncay, TİH, s. 265; Narmanlıoğlu, II, s. 695; Sümer, İşçinin Sendikale Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, s. 111.

iş sözleşmesinin askıda bulunduğu süre içinde "bildirim önellerinin işlemeceğini", feshin "grev sonuna kadar yapılamayacağını" kabul etmiştir.<sup>629</sup>

### b. Askı Süresinin İşçinin Kıdemine Sayılmaması

Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem içinde herhangi bir "ücret ve sosyal yardım" ödenmeyeceği gibi; bu süre "kıdem tazminatı hesabında (da) dikkate alınmaz". Üstelik, "toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akıtlarına bunların aksine hüküm konulamaz" (TİSGLK m. 42/5). Grev ve lokavt nedeniyle işçilere herhangi bir "ücret ve sosyal yardım" ödenmeyeceği için; bunlar üzerinden yapılan "sigorta prini", "vergi", "sendika üyelik ve dayanışma aidatları" kesintileri de yapılmayacaktır. Bu nedenle, ödenmeyen sigorta primleri nedeniyle, iş sözleşmesinin askıda kaldığı grev ve lokavt süresi işçinin "kıdem tazminatı" gibi "emeklilik süresine" de dahil edilmeyecektir. Bundan başka, grev ve lokavtta geçen süreler, yıllık izin hakkının doğumu için şart kılınan "bir yıl çalışmış olmak" koşulunun gerçekleşmesi için aranan "çalışılmış gibi sayılan süreler" (İş K. m. 55) arasında yer almadığından, yıllık izin hakkının hesabında da yine dikkate alınmayacaktır.

Uygulamada Yargıtay da "kıdem tazminatı gibi yıllık ücretli izin konusunda da" grev ve lokavt sürelerinin "dikkate alınmayacağını" kararlaştırmıştır.<sup>630</sup> Buna karşılık, grevden önce hak kazanılıp da kullanılmayan yıllık izin ücreti greve katılan işçi

<sup>629</sup> 9. HD, 08.07.1977, 8339/10606, İHU, TİSGLK 17, No:5 - D. Ulucan İncelemesi; 9. HD, 24.04.1978, 5535/16756, İBD, Temmuz-Eylül 1978, s. 580; Çelik, s. 547, dn. 16.

<sup>630</sup> 9. HD, 30.09.1996, 6578/18035, Günay, TİSGLH, s. 1770.

tarafından işverenden talep edilebileceği gibi;<sup>631</sup> işçinin yıllık iznini kullanma tarihi grev dönemine rastladığı takdirde işçi iki yol izleyebilir: İşçi greve katılmazsa iznini normal şekilde ve zamanında kullanmaya devam eder; fakat işçi greve katılırsa, iş sözleşmesi askıya alınacağından, bir başka deyişle grev-lokavt süresi ile izin süresi iç içe giremeyeceğinden, iznini grevin bitiminden sonra kullanmaya devam edebilir. Ancak, her iki halde de dürüstlük kuralları gereği işçinin tercihini işverene bildirmesi şarttır.<sup>632</sup>

Buna karşılık, grev ve lokavt süresince işçilerin Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerinden yararlanmaya devam edecekleri; bu arada hastalık halinde sağlık yardımlarından yararlanabilecekleri ve gerekli şartları yerine getirenlerin (emekliliği gelenlerin) yaşlılık aylığı bağlanmasını talep edebilecekleri ayrıca hükmü bağlanmış bulunmaktadır (TİSGLK m. 42/6). Doğal olarak, grev ve lokavt sırasında "çalışmak mecburiyetinde" olan ve "greve katılmayarak veya sonradan vazgeçerek işyerinde çalışma isteği işverence kabul edilerek işyerinde çalışan" işçilerin iş sözleşmeleri askıda olmadığı için, bunlar için ücret ve sosyal yardım ödemelerine ve bunlar üzerinden kesintiler yapılmaya devam edilecek; bu süreler kıdem süresinin hesabında göz önünde tutulacaktır.

<sup>631</sup> Krş. Narmanlıoğlu, II, s. 697.

<sup>632</sup> Krş. Çelik, s. 546; Oğuzman, s. 222; Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, Ankara, 2000, s. 325; Narmanlıoğlu, II, s. 697; Tuncay, TİH, s. 286.

a. Erteleme Halleri ve Süresi

Anayasa'ya göre, "grev ve lokavtın ertelenebileceği ve yasaklanabileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir. Grev ve lokavtın ertelendiği durumlarda, erteleme sonunda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir" (AY m. 54/4, 5). Bu hükme uygun olarak hazırlanan Kanun, "grev ve lokavtın ertelenebileceği halleri" şu şekilde belirlemiştir: "Genel sağlık" ve "milli güvenlik". Erteleme için grev veya lokavtın "başlamış olması" şart değildir; "karar verilmiş" ve fakat henüz uygulamaya konulmamış bir grev ve lokavt kararı da ertelenebilir. Erteleme, "Bakanlar Kurulu'nun bir kararnamesiyle" ve en çok "altmış gün" süreyle olabilir. Erteleme süresi, kararnamenin Resmi Gazete'de "yayımlı tarihinde" başlar (TİSGLK m. 33/1). 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu da "yaygın şiddet hareketleri sebebiyle" bozulan kamu düzenini yeniden sağlamak üzere, "valilere" grev ve lokavt kararlarının uygulanmasını en çok "bir ay" kadar erteleme yetkisi vermiştir (m. 11/ö). Buna



karşılık aynı yetki, "Olağanüstü Hal" in ilanına sebep olsa bile "ağır ekonomik bunalım" nedeniyle kullanılamamaktadır.<sup>633</sup>

### b. Yargıya İtiraz Yolu

Uygulamada "erteleme kararlarının" en çok eleştirilen yönü, herhangi bir "gerekçenin" bulunmamasıdır.<sup>634</sup> Kararnameler, gerekçe açıklanmaksızın ya her iki erteleme nedenine (genel sağlık ve milli güvenlik) değinerek yayınlanmakta ya da hiçbir neden ihtiva etmemektedir. Bu yüzden, grev hakkı ve lokavtın uygulanmasının "esas", ertelenmesinin ise "istisna" olduğu Kanun'un sistemi içinde, Bakanlar Kurulu kararlarının yaratabileceği haksızlık göz önünde tutularak "Danıştay'a başvurma" hakkı tanınmıştır. Kararname aleyhine açılacak bir "iptal davası" ile "yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi" de istenebilecektir. Ancak, "olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavtın ertelenmesi kararlarına karşı açılan davalarda, yürütmenin durdurulmasına karar verilemez" (TİSGLK m. 33/2).

### c. Ertelemenin Sonuçları

Erteleme süresi içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, "bizzat" veya "resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümünü için her türlü gayreti gösterir".

<sup>633</sup> Oğuzman, s. 193; Reisoğlu, Şerh, s. 290.

<sup>634</sup> Çelik, s. 564; Günay, TİSGLH, s. 790; Demircioğlu, Türk Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale, İHD, Nisan-Haziran 1991, s. 165; Özgen, G., Türk Hukukunda Yasa dışı Grev, Trabzon, 1980, s. 111; Yurdakul, C., Bakanlar Kurulunun Grevi Geçici Olarak Durdurma Yetkisinin Alanı, Sebep Unsurlarının Yorumu, İHD, Eylül 1969, s. 784.

Hatta taraflar da erteleme süresi içinde anlaşarak uyuşmazlığı "özel hakeme" intikal ettirebilecekleri gibi (TİSGLK m. 34/1,2); özel hakem olarak "Yüksek Hakem Kurulu'nu" da seçebilirler (TİSGLK m. 58/4). Bununla birlikte, erteleme süresi sonunda taraflar hala anlaşamamışlar veya uyuşmazlığı özel hakeme de götürmemişlerse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak zorundadır (TİSGLK m. 34/3). Yüksek Hakem Kurulu kararları "kesin" ve "toplu iş sözleşmesi" hükmündedir (TİSGLK m. 55). Taraflar bu karara uymak ve erteleme kararı Danıştay tarafından "durdurulmadığı" veya Bakanlar Kurulu'nca "kaldırılmadığı" sürece grev veya lokavta başvurmamak zorundadırlar. Aksi halde, "kanun dışı" grev veya lokavtın sonuçlarına katlanmak durumunda kalırlar.<sup>635</sup>

---

<sup>635</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 619.

### a. Bakanlar Kurulu'nca Yasaklama

Kanun'a göre, "yangın, su baskını, toprak kayması, çığ düşmesi veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde", Bakanlar Kurulu grev ve lokavtları "yasaklayabilecektir". Ancak, bu yasak, "vukuu bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak" üzere konulabilecektir. "Yasağın kaldırılması" da yine "aynı usule (Bakanlar Kurulu kararına) bağlıdır" (TİSGLK m. 31/1). Gerçi, Kanun'da sayılan bu haller "olağanüstü hal" ilanını da gerektirebilir (AY m. 119,120). Ancak, Bakanlar Kurulu bu yasağı olağanüstü hal ilan etmeden de koyabilir.<sup>636</sup>

### b. Sıkıyönetim Komutanınca Yasaklama

1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu'na göre, "sıkıyönetim komutanı" sıkıyönetim ilan edilen bölgede "genel güvenlik", "asayiş" ve "kamu düzenini" korumak ve sağlamak görevlerini yerine getirirken, "grev (ve lokavt) yetkilerinin kullanılmasını sürekli

<sup>636</sup> Oğuzman, s. 192.

olarak durdurulabilir veya izne bağlayabilir" (m. 3/f). Sıkıyönetim bölgesiyle sınırlı olarak kullanılan bu yetki, sadece belirli işyerleri ve işkollarıyla ilgili grevlere hasredilebileceği gibi<sup>637</sup>, belirli süreyle de sınırlı tutulabilir.

### c. Savaş, Genel veya Kısmi Seferberlikte Yasaklama

Kanun'a göre, "savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz" (TİSGLK m. 31/1). Bir başka deyişle usulüne uygun olarak alınmış grev kararları uygulanamaz; uygulanmakta olan grev kararları derhal durdurulur.<sup>638</sup> Savaş ilanına karar veren Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin kararıyla (AY m. 87) bu yasak derhal yürürlüğe girer; ayrıca bir karar alınmasına gerek yoktur.<sup>639</sup>

### d. Yolculuğu Devam Eden Ulaşım Araçlarında Yasaklama

Kanun'a göre, "başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz" (TİSGLK m. 31/2). Sadece "insan" taşımacılığı değil, "hayvan" ve "eşya" taşımacılığını da kapsayacak şekilde anlaşılması gereken bu yasak, seyir halindeki araçların "varış mahalline" ulaşmayla sona erecek, o saatten sonra grev uygulaması derhal başlatılabilecektir.<sup>640</sup>

<sup>637</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 620.

<sup>638</sup> Oğuzman, s. 191.

<sup>639</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 619.

<sup>640</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 623.

## e. Grev ve Lokavtı Yasaklamanın Sonuçları

Grev ve lokavtın "geçici" olarak yasaklandığı bu hallerde, "yasak süresince" grev veya lokavt kararının uygulamaya konulması mümkün değildir. Aksi halde, grev veya lokavt "kanun dışı" sayılacaktır. Yasağın kaldırıldığı hallerde ise, grev ve lokavt kaldığı (yasaklandığı) yerden devam edecek; örneğin yasak süresince işlemeyen grev ve lokavt için öngörülen (6 ve 60 günlük) kanuni süreler, yasağın kalkmasıyla birlikte işlemeye başlayacaktır.<sup>641</sup>

Bununla birlikte, "erteleme" kararları gibi, "yasaklama" kararlarının da "gerekçeli" alınması; "istisnai" nitelikte olması gereken yasaklama kararları aleyhine de "idari yargıya" başvurulması mümkündür. Zira, "idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır" (AY m. 125/1). Ayrıca taraflar, "geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na (da) başvurabilirler" (TİSGLK m. 32). Her ne kadar bu hükümde tarafların "altı ay" dolmadan böyle bir başvuruda bulunma hakları yokmuş gibi bir anlam çıkıyorsa da,<sup>642</sup> "uymazlığın her safhasında" tarafların, "özel hakeme" başvurma ve özel hakem olarak "Yüksek Hakem Kurulunu seçme" hakları olduğu akıldan çıkarılmamak gerekir (TİSGLK m. 58).

<sup>641</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 616, dn. 338.

<sup>642</sup> Oğuzman, s. 192.

Anayasa'ya göre, "grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplumu zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmaz" (AY m. 54/2). Kanun'a da aynen aktarılan bu hükme göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya taraflardan biri, böyle bir grev veya lokavtın "durdurulmasını" yetkili iş mahkemesinden isteyebilecektir (TISGLK m. 47/1).

Uygulamada, hangi grev ve lokavtın "iyiniyet kurallarına aykırı" tarzda, "toplumu zararına" veya "milli serveti" tahrip edecek şekilde uygulanmış sayılacağı kuşkusuz yargı organının takdirine tabi olacaktır. Hakim, hak ve adalet ölçüleri içinde takdir yetkisini kullanarak her olayı kendi şartları içinde değerlendirecektir. Örneğin, bir işçi sendikasının uyuşmazlık konusu bütün tekliflerinin kabul edilmesine rağmen grevin devam ettirilmesi iyiniyet kurallarına aykırı sayılabilecektir.<sup>643</sup>

Bunun gibi, bir işveren de işyerini kapatmak istediğinde, işçilere yapacağı fesih bildirimleri ile büyük miktarlarda kıdem tazminatları ödemek zorunda kalacağından, bundan kurtul-

<sup>643</sup> Oğuzman, s. 205; Narmanlıoğlu, II, s. 646.

125

mak için uzun sürecek bir lokavta işçilerin dayanamayarak kendiliğinden "işleri bırakmalarını" ve "başka işler tutmalarını" hesaplayabilir. İşte böyle bir durumda "lokavt hakkını kötüye kullanan işverenin korunması beklenemez".<sup>644</sup> Bu nedenle, "kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesiyle birlikte lokavt durdurulur" (TİSGLK m. 47/2).

Durdurma kararına rağmen grev veya lokavta devam edilmesi, grev ve lokavtı "kanun dışı" kılar.<sup>645</sup>

---

<sup>644</sup> Oğuzman, s. 297.

<sup>645</sup> Oğuzman, s. 297; Narmanlıoğlu, II, s. 676.

Kanun'a göre, usulüne uygun olarak alınmış bir grev kararının "uygulandığı işyerinde sendika üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti" halinde "ilgililerden biri" tarafından yetkili iş mahkemesine (TİSGLK m. 15) yapılacak başvuru üzerine "grevin sona erdirilmesine" karar verilebilir. Grevin "sona ereceği tarih" mahkemece belirlenir ve "karşı taraf" ile "bölge çalışma müdürlüğüne bildirilen" karar, "mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilir" (TİSGLK m. 51/4). Bu düzenlemeyle, grevin etkisiz kaldığı hallerde hakimin müdahalesiyle sona erdirilmesi amaçlanmıştır.<sup>646</sup>

Nitekim uygulamada da bir Yargıtay kararı, "sendikanın artık işyerinde işçiler adına hareket etmeye gücünün kalınması" ve "grevi uygulama olanağının ortadan kalkması" gerekçesiyle, "grevi sona erdirmeye" kararı vermiştir.<sup>647</sup> Bunun gibi, bir mahkeme

<sup>646</sup> Mis-Özsoy, TİSGLK, s. 179; Akyiğit, *Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi*, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara 1998, s. 13; 9. HD, 02.11.1998, 15964/15467, TÜHİS, Şubat-Mayıs 1999, s. 77.

<sup>647</sup> 9. HD, 02.11.1998, 15964/15467, *Çimento İşv. D.*, Ocak 1999, s. 41 - Çelik, s. 557, dn. 7.



126

kararı da “sendika üyesi işçilerin dörtte üçünün sendikadan istifa ile ayrıldıklarının tespiti” üzerine, “işyerinde uygulanan grevin kaldırılmasına karar vermiştir”.<sup>648</sup> Kararlarda açıklık bulunmamakla birlikte, sendika üyeliğinden ayrılan işçilerin dörtte üçünün hesabında “grev kararının işyerinde ilan edildiği (İİSGEK m. 28) tarihte işyerindeki sendika üye sayısının” esas alınması uygun ve yerinde olur.

---

<sup>648</sup> Kayseri İş Mah., 04.06.1987, 15/15, İşveren D., Temmuz 1987, s. 15.

a. Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu İŞler ve  
İŞyerlerinin Özelliği

Yukarıda incelenen grev ve lokavt kararlarının ve uygulamalarının "ertelendiği", "yasaklandığı" ve "durdurulduğu" işler ve işyerleri, kanunen grev ve lokavtın yasaklandığı işler ve işyerleri değildir. Tam aksine, bu işler ve işyerleri, grev ve lokavt haklarının kullanılmasının "esas" olduğu işler ve işyerleridir. Buralarda alınan veya uygulanan grev kararları; "yasada belirtilen nedenlere" dayanarak ve "sadece bu kararlara özgü" olarak, "istisnai" ve "geçici" nitelikte bir erteleme, yasaklama veya durdurma konusu olmaktadır.

Buna karşılık, grev ve lokavtın yasak olduğu işlerde ve işyerlerinde "hiçbir şekilde" bir grev veya lokavt kararı almak mümkün değildir. Aksi halde, böyle bir karar doğrudan "kanun dışı" grev ve lokavtın "hukuki" ve "cezai" hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar. Bu nedenle, grev ve lokavt yasağı bulunan bu işler ve işyerlerindeki yasaklar, "geçici" değil "sürekli", "istisnai" değil "esas" niteliktedir.

## b. Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu İşler

Kanuna göre, 1. Can ve mal kurtarma, 2. Cenaze ve tekfin, 3. Su, elektrik, havagazı üretimi, 4. Termik santralleri besleyen linyit üretimi, 5. Tabii gaz ve petrol sondaj üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, 6. Üretimi nafta tabii gazdan başlayan petrokimya işleri, 7. Banka, 8. Noterlik, 9. "kamu kuruluşlarınca" yürütülen itfaiye ve 10. "kamu kuruluşlarınca" yürütülen "şehir içi" deniz, kara, demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde "grev ve lokavt yapılamaz" (TİSGLK m. 29).

Burada dikkat edilmesi gereken husus; "kömür madenlerinden" sadece "termik santralleri besleyen linyit üretimi" yapılan işlerde "grev ve lokavt yasağı" bulunmasıdır; diğer kömür (liniyit) ocaklarında böyle bir yasak bulunmamasıdır. Ayrıca, grev ve lokavt yasağı getirilen işlerde ve hizmetlerde genel olarak "kamu" ve "özel" sektör ayrımı yapılmamış; sadece "kamu kuruluşlarınca" yürütülen "itfaiye" hizmetleri ile "şehir içi ulaştırma" hizmetleri yasak kapsamına alınmıştır. Bu nedenle, özel sektör tarafından yürütülen itfaiye ve şehir içi ulaştırma hizmetleri ile özel ve kamu kuruluşlarınca yürütülen şehirlerarası ve uluslararası ulaştırma hizmetleri yasak kapsamı dışında bırakılmıştır. Uygulamada Yargıtay, belediyelerce yürütülen "kanalizasyon" ve "kanalizasyon sistemine bağlı olan atık su arıtma tesisindeki işin" yasak kapsamı dışında kaldığını kararlaştırmıştır.<sup>649</sup>

<sup>649</sup> 9. HD, 15.12.2002, 2317/20586, Çimento İşv. Mart 2003, s. 43-44; 9. HD, 21. 12. 1990, 14029/14208, Kamu-İş Ocak 1999, s. 25; Günay, TİSGLH, s. 771.

### c. Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu İşyerleri

Kanuna göre, 1. "ilaç imal eden işyerleri" hariç olmak üzere aşı ve serum imal eden müesseseler, 2. Hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, 3. Eğitim ve öğretim kurumları, 4. Çocuk bakım yerleri (kreşler), 5. Huzurevleri, 6. Mezarlıklar, 7. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca işletilen işyerlerinde "grev ve lokavt yapılamaz" (TİSGLK m. 30).<sup>650</sup>

Uygulamada Yargıtay, "öğrenci yurtlarını" eğitim ve öğretim kurumları içinde saymamış, buralarda grev (ve lokavt) yapılabileceğine karar vermiştir.<sup>651</sup> İşletme toplu iş sözleşmesi uyumsuzluklarında da işletmeye dahil işyerlerinden yasak kapsamında bulunanlar dışında kalan işyerlerinde grev ve lokavt yapma imkanı olduğu kuşkusuzdur.<sup>652</sup>

<sup>650</sup> Bu yasaklara, 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'yla (RG, 15 Haziran 1985 -18785) "serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren on yıl süreyle ( . . . ) arabuluculuk ile grev ve lokavt hükümlerinin uygulanmayacağı" eklenmiş (Geçici md. 1); ancak bu yasak, kaldırılmıştır.

<sup>651</sup> 9. HD, 19.10.1995, 34307/31848, Günay, TİSGLH, s. 779.

<sup>652</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 593.

## GREV VE LOKAVTIN YASAK OLDUĞU İŞLER VE İŞYERLERİNDE YÜKSEK HAKEM KURULUNA BAŞVURMA USULÜ NEDİR?

Kanunen grev ve lokavt yapılmasının yasak olduğu işlerde ve işyerlerinde, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarında çözümlenemeyen uyuşmazlık, resmi arabulucu raporunun (tutanağının) görevli makamı tarafından altı işgünü içinde taraflara tebliğ edilmesinden sonra (TİSGLK m. 23), ister işçi tarafı ister işveren tarafı "*tutanağın alınmasından*" itibaren "*altı işgünü*" içinde uyuşmazlığı "*Yüksek Hakem Kurulu'na*" götürebilecektir (TİSGLK m. 32). Ancak, taraflardan her birinin tek yanlı olarak yapabildiği bu başvurunun "*altı işgünü*" içinde gerçekleşmesi şarttır. Aksi halde "*kamı düzenini*" ilgilendiren "*hak düşürücü*" bu süreye riayet etmemek, işçi sendikasının "*yetki belgesini*" hükümsüz kılar (TİSGLK m. 27/2).

Yargıtay'ın iş davalarına bakan daire başkanının başkanlığında iki işçi, iki işveren ve üç hükümet temsilcisinden (toplam 8 kişi) oluşan Yüksek Hakem Kurulu, başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak "*altı işgünü*" içinde üyelerinin tamamının katılımı ile toplanır. İlk toplantı gününden başlayarak en geç iki ay içinde kararını verir. Kurul katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar. Yüksek Hakem Kurulu, kendisine intikal eden uyuşmazlık konuları ile sınırlı olarak "*kesin*" ve "*toplu iş sözleşmesi hükmünde*" karar verir (TİSGLK m. 54, 55, Tüz. m. 13).

Kanun'a göre, kanuni bir grev ve lokavt için "aranan şartlar gereklemeden yapılan" grev ve lokavta "kanun dışı" grev ve lokavt denilir. Ayrıca, "siyasi", "genel", "dayanışma" grev ve lokavtları ile "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyet'e, milli güvenliğe aykırı amaçla" yapılan grev ve lokavtlar ve "işyeri işgali", "işi yavaşlatma", "verimi düşürme" gibi "diğer direnişler" de kanun dışı sayılmıştır (TİSGLK m. 25/3, 26/3,4).

Uygulamada, Yargıtay da bu hükümlere sadık kalarak; "(...) işçilerin kanuni grev için aranan şartlar gereklemeden topluca çalıŐmamak suretiyle işyerinde faaliyetini durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarındaki<sup>653</sup> anlaşarak işi bırakmalarının kanun dışı grev teşkil edeceğini" kararlaştırmıştır.

Böylece "kanun dışı" grev ve lokavtın tanımında birinci unsur, tarafların bir "menfaat (ıkar) uyuşmazlığı" olmaksızın veya

<sup>653</sup> 9. HD, 24.11.1989, 9839/10271 ve 9. HD, 25. 06. 1992, 924/7336-Narmanlıoğlu, II, s. 654, dn. 470.

"mesleki amaç" (iktisadi ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi) dışında işyerinde faaliyetin "durdurulması" veya "önemli ölçüde aksatılması" için işyerinin "toplucu" terk edilmesi veya işçilerin uzaklaştırılmasıdır. Gerçi, "işyeri işgali", "iş yavaşlatma", "verimi düşürme" gibi "diğer direniş" hallerinde işyerinin topluca "terk edilmesi" söz konusu değildir. Ancak, Kanun bu tür "direnişler hakkında da kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağını" hükme bağladığından "mesleki amaçla" ilgili birinci unsurun gerçekleştiği kabul edilecektir (TİSGLK m. 25/3). İkinci unsur, "kanuna uygun" olmayan; yani, "kanuni bir grev ve lokavt" için "aranan şartların gerçekleşmemesidir". Bir başka deyişle, kanuni bir grev ve lokavt için aranan "esas", "usul" ve "şekil" şartlarına uyulmadan grev ve lokavt yapılmasıdır. Bu durumda, kanun dışı bir grev veya lokavtın unsurlarını ayrıntılı olarak belirten bir tanımını şu şekilde yapabiliriz

Kanuni bir grev ve lokavt için aranan şartlara uymadan,<sup>654</sup> bir başka deyişle, 1. Bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan "toplucu menfaat uyumsuzluğu" olmadan, 2. Kanun'da öngörülen "esaslara" uygun "çağrı", "toplucu görüşme" ve "resmi arabuluculuk" aşamalarından geçmeden, 3. İşçi ve işverenlerin karşılıklı "iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek" gibi bir "mesleki amaç" taşımadan, 4. Yetkili bir işçi sendikası ile işveren sendikası veya (sendika üyesi olmayan) işverenin "işyerinde faaliyeti durdurmak" veya "önemli ölçüde aksatmak" kararına uymadan, 5. Resmi makamlarca verilen "erteleme", "yasaklama" ve "durdurma" kararlarına uymadan, 6. Kanun'da öngörülen kamu düzeniyle ilgili emredici "usul ve şekil şartlarına" (sürelere ve tebligatlara) uymadan, 7. Grev ve lokavtın kanunen yasaklandığı işlerde ve işyerlerinde, yapılan grev ve lokavtlar "kanun dışı" dır.

<sup>654</sup> Bkz., yuk.: Üçüncü.Kısım, Soru No: 109.

Kanun dışı grev ve lokavtın doğurduğu sonuçların önemi ve ağırlığı, hangi grev ve lokavtın “kanun dışı” sayılacağına aynı derecede önem ve ağırlık kazandırmıŐtır. Özellikle kanun hükümlerinin türlü biçimlerde yorumlanabilmesi; bir grev veya lokavt nedeniyle meydana gelen olayların “kanuna uygun” olup olmadığının saptanması, hukuki bir incelemeyi zorunlu kılmaktadır.<sup>655</sup> Bu amaçla Kanun, “karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitinin” öncelikle “yetkili iş mahkemesi tarafından yapılmasını öngörmüştür”.<sup>656</sup> Böyle bir talep, “hukuki yararı” olan “uyuşmazlık taraflarından” her biri tarafından “her zaman” yapılabilecektir (TİSGLK m. 15, 46/1).

Uygulamada bu amaçla bir “tespit davası”, sadece grev ve lokavt kararının alınmasından itibaren veya uygulandığı süre içinde değil, aynı zamanda “uygulanması sona ermiş bir grevden sonra” da aılabilmektedir.<sup>657</sup> Bunun gibi, “grev (veya lokavtın)

<sup>655</sup> elik, s. 574.

<sup>656</sup> 9. HD, 28.10.1999, 16338/16399, YKD, Ocak 2001, s. 41.

<sup>657</sup> 9. HD, 09.05.1996, 8681/9859, Günay, TİSGLH, s. 865.



## 130

uygulamadan kaldırılmış olması daha önce açılmış bulunan bir tespit davasının bitirilmesine engel teşkil etmeyeceği" gibi,<sup>658</sup> "tespit davası sonuçlanmadan toplu iş sözleşmesinin imzalanması" da davanın ortadan kalkmasına sebep olmamaktadır.<sup>659</sup> Yeter ki "uyuşmazlık taraflarının" tespit davası açılmasında "hukuki yararı" olsun: Sendikanın bir kararı olmadan "işçilerin aralarında anlaşarak direnişe geçip işi yavaşlatmaları kanun dışı grevi oluşturduğundan, uyuşmazlığa taraf olanlardan her biri (işçi sendikası ve işveren) bunun kanun dışı olduğunun tespitini isteyebilir ve bunda hukuki yarar vardır".<sup>660</sup> Buna karşılık, işverenin "hukuki yararının" bulunmadığı "sona ermiş" veya "uygulamaya konulmamış" grev kararları nedeniyle, "konusu kalmayan tespit davasının reddine karar verilmesi gerekir".<sup>661</sup>

Bir grev veya lokavtın "kanun dışılığı" tespit davalarında mahkeme kararını "bir ay" içinde vermek zorundadır. Tespit kararının kesinleşmesine kadar hakim, grev veya lokavtın "ihtiyati tedbir" olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri de her zaman kaldırabilir. Konulmuş olan tedbir kararı kaldırılmadıkça, grev ve lokavtın uygulanması mümkün değildir. Kararın kaldırılması veya açılan davada grev veya lokavtın "kanuna uygun olduğunun" tespit edilmesi halinde, grev veya lokavt kaldığı yerden devam ettirilir. Bunun

<sup>658</sup> HGK, 13.07.1968, E. 968/9-193, K. 968/572 - Narmanlioğlu, II, s. 666.

<sup>659</sup> 9. HD, 23.02.1976, 4910/6684, İşveren D., Aralık 1976, s. 21 - Narmanlioğlu, II, s. 667, dn. 514.

<sup>660</sup> 9. HD, 24. 11. 1989, 9839/10271, TÜHİS, Mayıs 1990, s. 15 - Çelik, s. 573-574; Aynı görüşte, 9. HD, 23. 02. 1976, 4910/6684, İşveren D., Aralık 1976, s. 21 - Narmanlioğlu, II, s. 667, dn. 514.

<sup>661</sup> 9. HD, 18.11.1986, 9465/10291, TÜHİS, Şubat 1987, s. 20; Krş. 9. HD, 24. 03. 1986, 2721/3200, İşveren D., Ağustos 1986, s. 10 --Narmanlioğlu, II, s. 666, dn. 510.

<sup>662</sup> Reisoğlu, Şerh, s. 397; Narmanlioğlu, II, s. 647, dn. 446.

gibi, tedbir süresince işlemeyen kanuni (6 ve 60 günlük) süreler, tedbirin kalktığı tarihten itibaren yeniden kaldığı yerden işlemeye başlar.<sup>662</sup>

Nihayet, dava sonunda verilecek kararlar " tarafları", "işçileri" ve "işveren sendikası mensuplarını" bağlar. Ceza davaları için "kesin delil" teşkil eden karar (TİSGLK m. 46/1,2), hukuk davalarında taraflara ve işçilere "kanun dışı grev ve lokavtın sonuçlarından" yararlanma hakkı tanır. Ayrıca, mahkeme kararı "inşai" (kurucu) nitelikte değil "izhari" (açıklayıcı) nitelikte olduğundan, grev veya lokavtın "kanun dışı" oluşu mahkemenin "tespit kararı" ile oluşmaz; mahkeme kararından önce varlığı kabul edilen "kanun dışılık", hüküm ve sonuçlarını da mahkeme kararından önceki "vuku" tarihinden itibaren doğurmaya başlar.<sup>663</sup>

<sup>662</sup> HGK, 26.05.1982, E. 981/9-448, K. 981/514, Ajans Tuba, İİÇB, 7 Kasım 1981 - Narmanlıoğlu, II, s. 667, dn. 516.

## KANUN DIŞI GREV ESNASINDA İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMELERİNİ İHBAR ÖNELSİZ VE TAZMİNATSIZ FESİH HAKKI VAR MIDIR?

Kanun'a göre, bir "kanun dışı grev yapılması halinde, işveren böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamına teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir" (TİSGLK m. 45/1). Öyleyse, kanun dışı grev nedeniyle işveren, işçilerin hizmet sözleşmelerini "haklı sebeple" (tıpkı İş K. m. 25/II gibi) herhangi bir ihbar öneli vermeksizin ve "ihbar" (veya kötüniyet) tazminatı (İş K. m. 17; Sen. K. m. 31/6) ile "kıdem" tazminatı (1475 s. İş K. n. 14) ödemeksizin feshedebilecektir. Yeter ki bu konuda usulüne uygun bir fesih gerçekleştirilmiş; yani "haklı sebeple fesihler" için öngörülmüş bulunan "hak düşürücü" sürelerle uygun davranılmış olsun. Gerçekten, işveren haklı sebeple fesih hakkını kanun dışı fiili "öğrendiği" tarihten itibaren "altı işgünü"; fiilin "gerçekleştiği" tarihinden itibaren "bir yıl" geçtikten sonra kullanamaz. Yeter ki, olayda işçi maddi bir çıkar sağlamış olmasın... (İş K. m. 26/1).

Uygulamada da kabul gören bu süreler, kanun dışı grevin sürdüğü müddetçe işlemeyeceğinden, "kanun dışı grevin devamı süresince işveren grevci işçinin işine her zaman son verebilir".<sup>664</sup>

Fesih için "altı işgünlük" sürenin başlangıcı en geç kanun dışı grevin sona erdiği tarihtir. Bu durumda, "kanun dışı grevin sona erdiği tarihten itibaren altı işgünü içinde" işverenin "ihbarsız" ve "tazminatsız" fesih için bir karara varmasının şart olduğu; grevin bitmesine rağmen devam eden tespit davasının sonucunun işçilerin hizmet sözleşmelerinin fesih süresine etkili olmayacağı; bunun, mahkeme kararının "inşai" (kurucu) değil "izhari" (açıklayıcı) nitelikte olmasının bir sonucu olduğu söylenebilir.

Bu bakımdan, fesih günü "işçinin işbaşı yapmak için işyerine geldiği gün" esas alınarak değil, "yetkinin kullanıldığı gün" esas alınarak hak düşürücü süre hesap edilmek gerekir.<sup>665</sup> Üstelik, kanun dışı greve önce katılıp sonra vazgeçen işçinin hizmet sözleşmesi, şayet isteniyorsa kanun dışı grev sona ermeden, vazgeçtiği günden itibaren altı işgünü içinde feshedilmek zorundadır. Çünkü, böyle bir durumda altı işgünlük sürenin başlangıç tarihi, işçinin "kanun dışı grevden vazgeçtiğinin öğrenildiği tarihtir"; yoksa, grevin kanun dışı oluşunun "mahkeme kararıyla tespit tarihi" değil...<sup>666</sup> Zira, açılmış bulunan "tespit davasının" sonucuna bağlanmış bir "şarhli fesih" söz konusu olamaz. Yargıtay, "yargılama sonuna kadar fesih hakkını saklı tutarak işçiye ihtarda bulunan işverenin bu hakkının süresi içinde fülen kullanılmasını gerekli" görmüş; "yasal olmayan greve işçinin son katılma gününden itibaren 6 günlük süre içinde işe son verilip verilmediğinin araştırılmasını" kararlaştırmıştır.<sup>667</sup>

<sup>664</sup> 9. HD, 21.09.1978, 10532/11350, İHU, TSGLK 29, No:4; 9. HD, 25.02.1982, 581/2089, İHU, TSGLK 29, No:7 - Narmanlıoğlu İncelemesi; 9. HD, 11.05.1982, 3349/4704, Tütis, Temmuz 1982, s. 20.

<sup>665</sup> 9. HD, 21.01.1983, 9637/144, İKİD Tekstil İşv. D., Temmuz 1983, s. 19.

<sup>666</sup> HGK, 02.02.1983, E. 982/9-947, K. 983/79, Ajans Tuba, İİÇB, 28 Kasım 1983 - Narmanlıoğlu, II, s. 719, dn. 675.

<sup>667</sup> HGK, 26.05.1982, E. 981/9-448, K. 982/514, Ajans Tuba, İİÇB, 7 Kasım 1983.

## KANUN DIŞI GREV ESNASINDA İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ İHBAR ÖNELSİZ VE TAZMİNATSIZ FESHEDEBİLMESİ İÇİN İŞÇİNİN KUSURLU OLMASI ŞART MIDIR?

İŞçilerin hizmet sözleşmelerinin haklı sebeple fesih edilmesinde sadece "hak düşürücü" sürelerle uyulması yeterli görülmemekte; ayrıca "işçinin kusurlu olması", yani katıldığı grevin kanun dışı olduğunu "bilmesi" veya "bilebilecek durumda olması" da aranmaktadır.

Gerçekten Yargıtay, kanunsuz greve katılan işçinin iş sözleşmesinin ihbarsız ve tazminatsız bozulabilmesi için, işçinin iştiraki yanında "kusurlu (kanun dışı grevi bilmesi veya bilebilecek durumda) olup olmadığının araştırılması gerektiğini",<sup>668</sup> grevin yasadışı olduğunu bilebilecek durumda olmayan işçinin, "grevin yasadışı olduğunu öğrendiği anda işe başlamak istemesi nedeniyle kusurunun bulunmadığını, bu durumdaki işçinin iş sözleşmesinin feshinin haksız, usulsüz ve kanuna aykırı olduğunu" kararlaştırmıştır.<sup>669</sup> Bunun gibi, kanun dışı grevin başlaması üzerine

<sup>668</sup> 10. HD, 11.05.1976, 2146/3437, İHU, Sen. K. 2, No:3 - N. Çelik İncelemesi; 9. HD, 29.06.1978, 6458/3736, Yaşa Dergisi, Ekim 1978, s. 1765 ve İHU TSGLK 29, No:3, D. Ulucan İncelemesi; 9. HD, 20. 11. 1990, 11449/12316, Tekstil İŞv. D, Şubat 1991, s. 15.

<sup>669</sup> HGK, 24.10.1984, E. 982/9-865, K. 984/841, Yargıtay HGK'nun On Yıllık Emsal Kararları, 1975-1984, s. 1005; HGK, 27.09.1985, E.

"işini bırakmak ve işyerini terk etmek zorunda" kalan,<sup>670</sup> "greve yapan işçilerin tehdidi" dolayısıyla işe gelemeyen<sup>671</sup> ve açılan dava sonucu "kanun dışı olmadığı" tespit edilen greve katılan işçiler hep "kusursuz" sayılmış ve kendilerine "kanuni tazminatlarının" ödenmesi kararlaştırılmıştır. Buna karşılık, katıldığı grevin "kanun dışı" olduğunu sonradan verilen "mahkeme tespit kararı (ilamı)" ile öğrendiği (bilebildiği) yolundaki savunmasına dayanarak, iş sözleşmesi zamanında (süresinde) feshedilen işçinin "kusursuz" sayılamayacağı, bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı isteyemeyeceği kararlaştırılmıştır.<sup>672</sup>

Bunun dışında, işçinin "bilerek" veya "bilebilecek durumda" kanun dışı greve katıldığı için "kusurlu" olduğunun "ispat yükü" de işverene düşmektedir. Tıpkı "hakkı sebeple fesih" hakkının kullanılması (İş K. m. 25/II) sırasında, sözleşmenin "ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen bir nedenle hozulduğunu ispat yükü" işverene düştüğü gibi...<sup>673</sup> Bir başka deyişle, grevin kanun dışı olması ve bunun mahkeme kararı ile tespit edilmesi yetmemekte; işçinin kanun dışı grevle "ilgisi" de işveren tarafından ispat edilmek zorundadır.

Bu nedenle "işverenin sendika ve işçileri yazılı olarak uyardığını"; özellikle uygulamada görüldüğü gibi, "bir tespit davası sonunda kanunsuzluğun belirlenmesi halinde bunu duyurduğunu"

985/9-502, K. 985/764, İlmî ve Kazai İçtihatlar Dergisi, Nisan 1986, s. 4037-Narmanlıoğlu, II, s. 714, dn. 655,656.

<sup>670</sup> 9. HD, 27.10.1972, 25943/7986, İş ve Hukuk, Ağustos 1972, s. 32.

<sup>671</sup> 9. HD, 02.06.1980, 6060/6446, YKD, Şubat 1981, s. 189.

<sup>672</sup> HGK, 26.05.1982, E. 981/9-448; K. 981/514-Narmanlıoğlu, II, s. 711, dn. 643.

<sup>673</sup> 9. HD, 15.11.1965, 8267/9196, Türk-İş D., Nisan 1966, s. 1; 9. HD, 27. 11. 1989, 6459/9590, Kamu-İş, Ocak 1990, s. 8; 9. HD, 14.03.1991, 12308/5865 ve 9. HD, 08.04.1991, 14037/7293, İKİD Tekstil İşç. D., Ocak-Şubat-Mart 1992, s. 6 ve 8.

132

ispatlaması gerekir.<sup>674</sup> Aksi halde işveren, işçinin "greve ilgisinin bulunmadığının sonradan anlaşılması" halinde yaptığı "geçersiz" veya "haksız" feshin sonuçlarına (işe iade veya kanuni tazminatlara) katlanacağı gibi,<sup>675</sup> açtığı tespit davaları sonunda grevin "kanun dışı olmadığına" karar verilmesi halinde de aynı sonuçlara katlanacaktır.<sup>676</sup>

Buna karşılık, "grevin yasa dışı olduğunun ve işçinin de bu greve katıldığının kanıtlanması yükümlülüğü işverene ait" olmakla birlikte; işçinin "greve katılmak istemediğini, işbaşı yapma arzusunda olmasına rağmen buna olanak bulamadığını ispat yükü işçiye düşer"<sup>677</sup> ...Tıpkı, kanun dışı grevin başlaması üzerine "işini bırakmak ve işyerini terk etmek zorunda kalan"<sup>678</sup> ve "grevci işçilerin tehdidi dolayısıyla işe gelemediğini"<sup>679</sup> savunan işçilere ispat yükünün düştüğü gibi...

<sup>674</sup> 9. HD, 29.06.1978, 6458/3736, *Yasa Dergisi*, Ekim 1978, s. 1765.

<sup>675</sup> 9. HD, 30.06.1971, 9453/13343, *İş ve Hukuk*, Ekim 1971, s. 35.

<sup>676</sup> HGG, 26.05.1982, E. 981/9-448, K. 982/514 ve 9. HD, 16. 03. 1984, 2264/2857, Narmanlıoğlu, II, s. 711, dn. 643 ve 646.

<sup>677</sup> 9. HD, 11.05.1981, 3715/6757, *İşveren D.*, Kasım 1981, s. 17; İİU, TSGLK 29, No:6 - D. Ulucan İncelemesi.

<sup>678</sup> 9. HD, 27.10.1972, 25943/7986, *İş ve Hukuk*, Ağustos 1972, s. 32.

<sup>679</sup> 9. HD, 02.06.1980, 6060/6446, YKD, Şubat 1981, s. 189.

**KANUN DIŞI GREV KARARI NEDENİYLE  
İŞİNİN UĞRADIĞI ZARARI  
SENDİKA TAZMİN ETMEK ZORUNDA MIDIR?**

**133**

Kanuni grevde olduğu gibi (TİSGLK m. 42/5), kanun dışı grevde geçen süre için herhangi bir "cret ve sosyal yardım" demesi yapılmaz. Ayrıca, bu süre, "kıdem tazminatı" hesabında da dikkate alınmaz. Üstelik işveren, grevden önce ödediği ücretin, hafta tatili ücretinin ve sosyal sigorta priminin işveren hissesinin kanun dışı grev süresine tekabül eden kısmını geri isteyebilir (BK m. 61). Grevden sonra yaptığı ödemeleri ise "hataen kendini borçlu zannederek verdiğini ispat ederek" (BK m. 62) veya "ihtirazi kayıtla ödediğini ispat ederek"<sup>680</sup> geriye alabilir.<sup>681</sup>

Buna karşılık, kanun dışı greve çıkılmıŐ olması, grev öncesi işçinin hak edip de ödenmeyen "cret", "ikramiye", "fazla mesai", "hafta tatili", "yıllık izin", "ulusal bayram ve genel tatil" cretlerini talep etmesine engel olmaz. Hatta uygulamada, işçinin katıldığı grevin sendikanın hatalı işlemi sonucu "kanun dışı" sayılması halinde, işçinin hizmet sözleşmesinin tazminat-

<sup>680</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 761.

<sup>681</sup> 9. HD, 08.11.1977, 14799/16121, İHU, TSGLK 29, No:1 - C. Tuncay İncelemesi; 9. HD, 08. 11. 1977, 14802/16124, YKD, Mayıs 1978, s. 734.



133

sız feshi nedeniyle uğradığı zararın sendika tarafından genel hükümlere göre ödenmesi kararlaştırılmıştır.

Ancak, ödenecek tazminattan işçinin müterafık (birlikte) kusuru oranında indirim yapılır: "Akdin feshi sonucu sendikanın ödeyeceği, işçinin uğradığı somut zarar "ihbar ve kıdem tazminatı karşılığı" hesap edilirken; BK'nın 43. maddesi uygulanarak zararın dengelenmesi (karşılanması) icap ettiği gibi, ayrıca olayın özelliği itibarıyla davacının (işçinin) de müterafık kusuru ve BK 44. maddenin uygulanma olanağı üzerinde de durulmalıdır.<sup>682</sup>

Ekleyelim ki sendikaya karşı tazminat talebinde bulunan işçinin sendika üyesi olması şart değildir; sendika üyesi olmayan işçi de tazminat talebinde bulunabilir.

<sup>682</sup> 9. HD, 05.11.1985, 7135/10165, İşveren D., Kasım 1985, s. 19; İKİD Tekstil İşv. D., Şubat 1986, s. 21.

**KANUN DIŞI GREV NEDENİYLE  
İŞVERENİN UĞRADIĞI ZARARIN NİTELİĞİ VE  
KAPSAMI NEDİR?**

**134**

Kanun'a göre, "kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren iŐŐ sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir iŐŐ kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan iŐŐiler tarafından karşılanır" (TİSGLK m. 45/2). Hemen belirtelim ki burada öngörülen tazminat, "kanuni bir greve katılan iŐŐilerin ve sendikanın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendikayı sorumlu tutan" (TİSGLK m. 47/4) tazminattan farklı bir tazminattır. Burada ngrlen tazminat, "kanun dışı" bir grev nedeniyle işverenin uğradığı "zararı", "kusur" ve "zarar" arasındaki "illiyet bağına" göre hem sendikaya hem de iŐŐilere karşı ileri sürebileceği bir tazminattır. Ayrıca bu tazminat, sadece "maddi" zararları değil, "manevi" zararları da karŐılayabilen bir tazminat olabilmektedir.

Gerçekten, Kanun'da tazminatın azami ve asgari hadleri konusunda bir sınırlama bulunmadığı işin, işverenin kanun dışı grevle uygun illiyet bağı işinde gerŐekleŐen tüm maddi zararları ile Şartları mevcutsa manevi zararlarının da talep ve

dava konusu yapılabileceği açıktır.<sup>683</sup> Bu anlamda, kanun dışı grev ile 1. Tamamen veya kısmen engellenen üretim kaybı, 2. Mahrum kaldığı kazancı, 3. Müşterilere ve üçüncü kişilere borçlarını zamanında veya gerektiği şekilde ifa edememesi sebebiyle ödemek zorunda kaldığı (faiz gibi) meblağları, 4. İşyerinde yapılan tahribattan dolayı ortaya çıkan zararı, 5. İşyerinin tekrar normal çalışmaya geçmesi için gereken masrafları, 6. Grev nedeniyle bozulan ya da yok olan ham, yarı mamul veya mamul maddelerin karşılıklarının hepsi, işverenin zarar kapsamında kabul edilerek talep ve dava konusu yapılabilecektir. Bununla birlikte, kanun dışı grev yapılmasında işverenin kusurlu tutumunun payı varsa, işverenin müterafik kusuru (BK m. 44) da göz önünde bulundurulacak; hakim işverenin kusuru oranında bir indirimde gidebilecektir.

Uygulamada Yargıtay da "işverenin grev uygulaması içinde muaccel olup da kanun dışı grev sebebiyle ödeyemediği kredinin kur farkından ve faizinden doğan farkların" da "işçi sendikasının sorumluluğunda" olduğunu hükme bağlamıştır.<sup>684</sup> Bununla birlikte, "kanuna uygun başlayıp sonradan kanun dışı olduğuna karar verilen grevde, işverenin bozulan ve çürüyen makine, motor araçları, hammadde, yarı mamul ve mamul maddeler yüzünden ortaya çıkan zararının hesabında, kanun gereği grev sırasında çalışacak işçileri tespit edip etmediğine bakarak işverenin müterafik kusurunun bulunup bulunmadığının değerlendirilmesini" kararlaştırmıştır. Aynı kararda, ayrıca "işverenin grevin kanun dışı olduğunun tespiti için mahkemeye geç başvurduğu; on bir ay beklemiş olmasının zararın artmasına yol açtığı" gerekçesi ile "işverenin müterafik kusurunun

<sup>683</sup> Tunçomağ, *Borçlar Hukuku*, 1, s. 289; Narmanlıoğlu, İI, s. 738.

<sup>684</sup> 9. HD, 26.11.1985, 7925/11085, Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararları, s. 161.

göz önüne alınarak hüküm tesis edilmesi gerektiği" belirtilmiştir.<sup>685</sup> Hatta Yargıtay, "işverenin tedbirsizliğinden kaynaklanan" toplu eylem (direniş) zararı nedeniyle, kanun dışı grev yaptırımlarının uygulanamayacağını kararlaştırmıştır: "Ücretin ödenmesinin makul ölçülerde ve iyiniyet kuralları içinde mali imkansızlık nedeniyle gerçekleşmesi halinde, işçilerin topluca işi bırakmaları yasal olarak tasvip edilemez. Ancak bu davada, işverenin mali imkansızlık içine düşmesi iyiniyetli bulunmamış, kendisi tedbirsizce hareket etmiş, uyguladığı kararlar ve davranışlar ile işçinin işi bırakmasına sebebiyet vermiştir. İşçi ise, her an işyerinde hazır beklemiş, işyerini terk etmemiş, avansın ödenmesi veya ödeneceğinin kabul edilmesi halinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu göstermiştir. Bu davanın ve uyuşmazlığın kendine özgü koşulları ve durumu vardır. Genel hukuk ilkeleri içerisinde tüm işçilerin ve davalı gösterilen işçilerin eylemlerinin, sonucu itibarıyla kanunsuz grev sayılamayacağı kabul edilmelidir".<sup>686</sup>

<sup>685</sup> Aynı karar, 9. HD, 26. 1.1985, 7925/11085, Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararları, s. 161.

<sup>686</sup> 9. HD, 08.06.1990, 6424/7006 sayılı kararı ile onanan Kocaeli İş Mahkemesi'nin 30.04.1990 gün ve 53/76 s. k.-Türk-İş D., Mart 1991, s. 25.

Kanun'a göre, kanun dışı grevden sendikannn sorumlu tutulabilmesi için, "greve karar veren bir iŐiŐi sendikasının" olması gerekir (TİSGLK m. 45/2). Bu hükme "konfederasyonun" karar verdiği halleri de dahil etmek gerekir.<sup>687</sup> Bu nedenle, bir "iŐiŐi kuruluşunun" nclĞnde yapılan kanun dışı grev sonucu doğan zararlardan, kural olarak iŐiŐiler değil greve karar veren iŐiŐi kuruluşu sorumlu tutulacaktır. Ancak, iŐiŐinin grev sırasındaki "müterafık kusuru" nedeniyle verdiği kişisel bir zarar varsa, o zaman iŐiŐi kuruluşu ile "birlikte (müteselsilen) sorumlu" tutulacaktır. Şayet iŐiŐiyi bu zararı vermeye "teşvik edenler" varsa, onlar da sorumlu (BK m. 50, 51) olacaktır.<sup>688</sup> Buna karşılık, uygulamada Yargıtay, "kanun dışı grev sonucu meydana gelecek zarardan sadece sendikal kuruluşu sorumlu tutmuş"; grev kararını alan iŐiŐi sendikası organındaki yönetici yeleri, "bu özel hkminn uygulama önceliğinin bulunmasından ötürü, Medeni

<sup>687</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 747; OĞuzman, s. 263; M. Kutal, *Türk Mevzuatında Yasadışı Grev Kavramı ve Sonuçları*, İktisat ve Maliye, Ocak 1985, s. 441.

<sup>688</sup> OĞuzman, s. 273; Narmanlıoğlu, II, s. 748.

Kanun'un 48.maddesinin son fıkrasının uygulanamayacağı" gerekçesiyle yöneticileri "şahsen" sorumlu tutmamıştır.<sup>689</sup> Bununla birlikte, işçi kuruluştan tarafından ödenen tazminatın, organ üyelerine "kusurlu" buldukları oranda rücu edilebileceğine kuşku yoktur.<sup>690</sup>

İşverenin zararının "işçiler tarafından karşılanması" ise "kanun dışı grev kararının herhangi bir işçi kuruluştan tarafından kararlaştırılmaksızın yapılması" ve "bu greve işçilerin katılması" halinde söz konusu olur. Bir başka deyişle, işçilerin "kendi aralarında anlaşarak" grev yapmaları kanun dışı grev olur. Örneğin bir işçi sendikasının usulüne uygun olarak aldığı bir grev kararını uygulamamasına rağmen işçiler greve başlarsa veya usulünce uygulanan bir grev kararı kaldırılmasına rağmen işçiler greve devam ederse, meydana gelen zararlardan "işçiler" sorumlu olacaktır. Hatta Yargıtay, "baş temsilcinin yapmış olduğu teşvik ve tahrik sonucu topluca viziteye çıkan işçilerin bu eylemlerini sendikalarının aldığı bir karara istinaden yapmadıklarını, baş temsilcinin bir kuruluştan ifade etmediğini, baş temsilcinin hareketlerinin de sendikaca yapılmış bir hareket olarak görülemeyeceğini"; bu nedenle "sendikanın" değil "işçilerin" sorumlu tutulması gerektiğini kararlaştırmıştır.<sup>691</sup> İşçilerin sorumluluğu da kural olarak müşterek ve müteselsildir. Ancak, işçilerin tek başlarına verdiği zararlardan münferiden sorumlu tutulmaları mümkündür. Buna karşılık, greve katılmayan, katılma kararı almayan ve bu yolda teşvikte bulunmayan işçiler zarardan sorumlu tutulamayacaklardır (BK m. 50). Tıpkı, "kanun dışı grev sırasında işini bırakmak ve

<sup>689</sup> 10. HD, 11.05.1976, 2146/3437, İHU, Sen. K. 2 No:3 - N. Çelik İncelemesi; İşveren D., Nisan 1977, s. 18.

<sup>690</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 749.

<sup>691</sup> 9. HD, 08.12.1989, 10641/10707, İKİD Tekstil İşv. D., 1990, s. 18.

*işyerini terk etmek zorunda kalan”,<sup>692</sup> “grev yapan işçilerin tehdidi dolayısıyla işe gelemeyen”,<sup>693</sup> kanun dışı grev süresince “hastalık”, “kaza” veya “hamilelik” nedeniyle işyerine gidemeyen işçilerin de sorumlu tutulamayacakları gibi...*

---

<sup>692</sup> 9. HD, 27.10.1972, 2543/7986, *İş ve Hukuk*, Ağustos 1972, s. 32.

<sup>693</sup> 9. HD, 02.06.1980, 6060/6446, *YKD*, Şubat 1981, s. 189.

Kanun'a göre, "kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle olan hizmet akitlerini, feshin ııbarına lüzum olmaksızın haklı nedenle feshedebilirler ve her türlü haklarını talep edebilirler. İŞveren bu işçilerin lokavt süresine ait hizmet akitlerinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur" (TİSGLK m. 45/3).

Görüldüğü gibi, kanun dışı greve karşılık olarak düzenlenen kanun dışı lokavt hükümleri, kanun dışı lokavt süresince "sendikanın" değil, "işçilerin" uğradığı zararları karşılamaya yönelik bir düzenleme getirmiştir. Uygulamada da kanun dışı lokavt süresince sendikanın "işçilere yaptığı yardımlar" ile bu süre içinde yoksun kaldığı "üyelik aidatı" talepleri Yargıtay'ca reddedilmiştir: "Sendika ve üyeleri arasında haleflik ilişkisi yoktur. Sendikanın yasadışı lokavt nedeniyle üyesi olan işçilere yapacağı yardımların işverenden alınması için dava açmasında usul hukuku açısından sıfatı yoktur".<sup>694</sup>

<sup>694</sup> 10. HD, 02.06.1978, 4916/4222, İŞveren D., Aralık 1998, s. 18. Bu husus, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu (CMUK) bakımından da Dokuzuncu Ceza Dairesi'nce dođrulanmıŐtır: "Suçtan doğrudan doğruya zarar gören kişiler, işten uzaklaştırılan işçilerdir. Bunların



Öyleyse, kanun dışı lokavt süresince doğan zararları nedeniyle işveren, sendikaya karşı değil, işçilere karşı sorumlu olacaktır. Bu zararların başında da kanun dışı lokavta maruz kalan işçilerin bu süre içinde uğradıkları ücret, ikramiye, tatil ve izin hakları ile sosyal yardımlardan oluşan maddi zararlarıdır. İşçilerin bu süre içinde başka bir iş tutmuş olmalarının; kanun dışı lokavt süresi içinde başka bir işte çalışarak "kazandıkları" veya "kazanmaktan kasten feragat ettikleri" meblağların (paraların) bile önemi yoktur. İşçiler bu döneme ait kanundan ve sözleşmeden doğan bütün işçilik haklarını (ücret ve eklerini) sanki işyerinde çalışıyormuş gibi eksiksiz bir şekilde talep edebilirler.<sup>695</sup> Uygulamada Yargıtay da "tüm işçilerin hizmet akitlerinin feshedilerek işyerinin kapatılmasının mahkemece kanunsuz lokavt olarak saptanması üzerine, yasadışı lokavtın yaptırımını olarak işçilerin lokavt süresine ait hizmet akdinden doğan bütün haklarının, bir iş karşılığı olmaksızın işveren tarafından ödenmesi gerektiğini" kararlaştırmıştır.<sup>696</sup> Yeter ki işçiler, bu süre içinde iş sözleşmelerini feshetmemiş olsunlar...

Gerçekten, kanun dışı bir lokavta maruz kalan işçiler de "haklı sebeple" iş sözleşmelerini süresi içinde feshedebilirler (İş K. m. 24/II). Bu hak, kanun dışı lokavt süresince her zaman kullanılabilceği gibi, kanun dışı lokavtın sona ermesinden itibaren "altı işgünü" içinde de kullanılabilir (İş K.m. 26/1). Ancak, bu sürenin "hak düşürücü" olması nedeniyle, fesih hakkının en geç kanun dışı lokavtın sona erme tarihini takip

---

sendika mensubu olmaları ve bağlı buldukları sendikanın işten çıkarma nedeniyle sendika aidatından mahrum kalması, CMUK md. 365 vd. uyarınca sendikaya davaya katılma hakkı vermez", 9.CD, 30.11.1978, 4236/4404, Reisoğlu, Şerh, s. 374; Narmanlıoğlu, II, s. 768, dn. 825.

<sup>695</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 765.

<sup>696</sup> 9. HD, 16.04.1996, 33962/8378, İKİD Tekstil İş. D., Ağustos 1996, s. 15.

eden altı işgünü içinde kullanılması şarttır. Bu süre içinde kullanılmayan hak artık kullanılamaz. Örneğin, kanun dışı lokavtın sona ermesinden sonra işbaşı yapan işçi, altı işgünü geçmesine rağmen sözleşmeyi feshetmemişse, fesih hakkından vazgeçtiği kabul edilecektir.<sup>697</sup>

İşçinin haklı sebeple hizmet sözleşmesini feshetmesi halinde, kendisine "fesih tarihine kadar" tahakkuk eden bütün işçilik hakları (ücret ve ekleri) ödeneceği gibi, kıdem tazminatı da ödenmek zorundadır. Kıdem tazminatının hesabında da fesih tarihine kadar kanun dışı lokavtta çalışmadan geçen sürenin de çalışılmış gibi göz önünde tutulması gerekir. Ayrıca, işçinin kanun dışı lokavt ile uygun illiyet bağı içinde bulunan maddi ve manevi zararlarının da genel hükümler çerçevesinde talep edilebileceği kuşkusuzdur.<sup>698</sup> Kanun'daki "her türlü haklarını" deyiminden (TİSGLK m. 45/3), işçilerin sadece "iş mevzuatı ve iş sözleşmesinden" değil, genel hükümler (Borçlar Kanunu) çerçevesinde de talep edebileceği (maddi ve manevi tazminat gibi) "bütün haklarını" anlamak gerekir.

Uygulamada bir Yargıtay kararında kanuni bir grev kararının uygulamaya konmasından sonra başlatılan lokavtın mahkemece "durdurulması" üzerine, sendikaca grev kararının kaldırılmasından itibaren "altı işgünü" içinde "hizmet akdini fesheden" işçilere hem "kanun dışı lokavt süresine ait işçilik haklarının bir iş karşılığı olmaksızın verilmesi", hem de fesih tarihine kadar (kanunsuz lokavtta) geçen "bu süre (de) hesaba katılarak kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği" belirtilmiştir.<sup>699</sup>

<sup>697</sup> Oğuzman, s. 311; Reisoğlu, Şerh, s. 375; Tunçomağ, II, s. 573; Narmanlıoğlu, II, s. 766.

<sup>698</sup> Narmanlıoğlu, II, s. 767.

<sup>699</sup> 9. HD, 19.03.1998, 5469/5407 sayılı kararıyla onanan Manisa İş Mahkemesi'nin 28.11.1987 gün ve 309/470 sayılı kararı, Günay, TİSGLH, s. 862.

Kanun dışı grev ve lokavta yukarıda açıklanan "hukuki" sonuçları bağlayan Kanun, "kamu düzenini" yakından ilgilendiren bu tür eylemlere bir takım "cezai" yaptırımlar da bağlamıştır. Yaptırımların genellikle kanun dışı grev ve lokavta "karar verme" aşaması ile "uygulama" aşamasına göre farklı oluşu dikkat çekmektedir.

Gerçekten, "kanunda belirtilen şartlar gerçekteŐmeden grev veya lokavt kararı verenler ile bunları teşvik edenlerin, zorlayanların veya propagandasını yapanların bir aydan üç aya kadar hapis ve (...) ağır para cezasına" çarptırılmaları öngörölürken (TİSGLK m. 70/1); böyle bir "grev veya lokavt kararının uygulanması" halinde, "karar verenler ve uygulayanlar" ile "bunlara katılmaya veya devamla zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar" hakkında "üç aydan altı aya kadar hapis ve para cezası" öngörölmüŐtür (TİSGLK m. 70/2). Bu noktada bir ayrıma giden Kanun, "kanun dışı lokavta katılanlar veya devam edenler" hakkında aynı "hapis ve para cezasını" öngörmüş iken (TİSGLK m. 70/2); "kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler" hakkında sadece "ağır para cezası" öngörmüştür (TİSGLK m. 70/4). Ayrıca, "kanun dışı grev veya lokavt" kararı, Kanun'un aradığı "gerçekleŐ-

*meyen şartlardan" sadece "süre ve tebligata" ilişkin nedenlerden kaynaklanmış ise, verilecek cezaların "üçte birden yarıya kadar indirilmesi" öngörülmüştür (TİSGLK m. 70/3).*

Bunun gibi, grev ve lokavtın "süreklî" (TİSGLK m. 29,30) ve "geçici" (TİSGLK m. 31) olarak "yasaklandığı işlere ve işyerlerine ilişkin olarak grev veya lokavt kararı verenler, kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar iki aydan altı aya kadar hapis ve ağır para cezasına" çarptırılırken (TİSGLK m. 72/1); bu kararın uygulanması halinde aynı kişiler "dokuz aydan az olmamak üzere hapis ve ağır para cezasına" çarptırılmaktadır (TİSGLK m. 72/2). Ancak burada da "kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler" ile ilgili ayrı bir hüküm getirilmiş; bunların çarptırılacağı cezanın "altı aydan az olmamak üzere hapis" olması öngörülmüştür (TİSGLK m. 72/3). Bir grev veya lokavtın "ihtiyati tedbir" yoluyla durdurulmasıyla (TİSGLK m. 46/2) ilgili mahkeme kararına uymayarak "uygulamaya katılanlar, ve devam edenler" hakkında da aynı hükümlerin uygulanmasını öngören Kanun (TİSGLK m. 72/5); "siyasi", "genel", "dayanışma" grev ve lokavtları ile "işyeri işgali", "iş yavaşlatma", "verimi düşürme" ve "üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler hakkında da" aynı hükümlerin uygulanmasını öngörmüştür. Ancak, "siyasi" amaçlı grev ve lokavtlar ile "genel" ve "dayanışma" grev ve lokavtlarında uygulanacak cezaların "bir misli artırılarak hükmolunması" öngörülmüştür (TİSGLK m. 72/3).

Bundan başka, "yasama, yürütme, yargı organları ile merkezi veya mahalli idarelerce bir karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veya alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt kararı verenler, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar üç aydan dokuz aya kadar hapis ve ağır para cezasına" çarptırılırken (TİSGLK

37

m. 73/1); bu "kararın uygulanması halinde" aynı kişiler "bir yıldan az olmamak üzere hapis ve ağır para cezasına" mahkum edilmektedir (TİSGLK m. 73/2). Ancak, burada belirtilen "kanun dışı greve katılanlar" ile ilgili olarak getirilen ayrık hüküm, bunlar için "ağır para cezasını" daha düşük tutarken, "hapis cezasını" da aynı yolda "altı aydan az olmamak üzere" hükme bağlamaktadır (TİSGLK m. 73/3).

Nihayet, Kanun'a uygun olarak alınan bir "grev ve lokaot kararının kanunda yazılı şart ve usuller dışında uygulanması halinde bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devanına zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar bir aydan üç aya kadar hapis ve ağır para cezasına" çarptırılırken (TİSGLK m. 71/1); yapılan grev uygulamasında (TİSGLK m. 35), "grevin uygulanmamasına karar verilmesine rağmen grev kararının uygulanması" halinde failer hakkında "üç aydan altı aya kadar hapis ve para cezasına"; "greve katılanlar hakkında" da sadece "ağır para cezasına" hükmedilmesi öngörülmüştür (TİSGLK m. 71/2).

## BİBLİYOGRAFYA

- Akı, E., *Hukukun Temel Kavramları*, İzmir 1990.
- Akı, E., *Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları*, Prof. Dr. T. Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Akı, E. - Sözer, An, *İş ve Sosyal Sigorta Kanunları*, İzmir 2000.
- Akı, E. - Altıntaş, O. - Bahçivancılar, İ., *Uygulamada İş Güvencesi*, LEGAL, İstanbul 2005.
- Aktay, N., *Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları*, Ankara 1990.
- Aktay, N., *Toplu İş Sözleşmesi*, TÜHİS, Ankara 2000.
- Aktay, N., *Yıllık Ücretli İzin Hakları ve Bazı Uygulama Sorunları*, TÜHİS, Kasım-1998.
- Aktay, N., *Sendika Hakkı*, Ankara 1993.
- Aktay, N., *Alt İşveren Kurumu ve Hukukunda Doğan Sorunlar*, Kamu-İş, Ocak-1994.
- Aktay, N., *AB Ülkeleri Toplu İş Hukuku*, TÜHİS, Ankara 1997.
- Akyiğit, E., *İş Kanunu Şerhi*, Ankara 2001.
- Akyiğit, E., *İş Hukuku*, Ankara 2002.
- Akyiğit, E., *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, Ankara 2003.
- Akyiğit, E., *İsviçre ve Türk Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı*, Kamu-İş, Ocak 1991.
- Akyiğit, E., "İşkolu İşçi İstatistikleri ve Doğurduğu Hukuki Sorunlar", İHD, Temmuz-Eylül 1991.

- Akyiğit, E., *İşyeri Sendika Temsilciliği İşyerindeki İşçi Sayısına Endekslidir mi?*, Kamu-İş, Ocak-1994.
- Akyiğit, E., *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Ankara 1995.
- Akyiğit, E., *Kıdem Tazminatı*, Ankara 1999.
- Akyiğit, E., *Yıllık Ücretli İzin*, Ankara 2000.
- Akyiğit, E., *Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi*, TÜHİS, Kasım-1991.
- Akyiğit, E., *Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi*, Prof. Dr. M. KUTAL'a Armağan, Ankara 1998.
- Akyiğit, E., *İşyeri Kurma ve İşletimi Ruhsatı*, LEGAL-İHSHGD, Nisan-Haziran 2005, S. 6, s. 623.
- Akyol, Ş., *Grevin Hizmet Akdine Tesiri*, İstanbul 1967.
- Akyol, Ş., *Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Tarihinin İmza tarihinden Önceye Alınması ve Mirasçuların Sözleşmeden Yararlanmaları*, İHL TSGLK, 1 (No:6).
- Akyol, Ş., *Ücretlerin Ödenmesinin Gecikmesi Dolayısıyla Greve Başvurma*, İHU TSGLK, 19 (No:1).
- Alp, M., *Anayasa Hukuku Bakımından Mahkeme Kararlarında Gerekeççe*, Prof. Dr. Mahmut T. Birsel'e Armağan, İzmir 2001.
- Alp, M., *Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarının Işığında Yasal Temerrüt Faizi*, *Özel Hukuk ve Anayasa Mahkemesi Kararları Sempozyumu, I, Bildiriler-Tartışmalar*, Batider, Ankara 2001/VI.
- Alp, M., "Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi", *Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi Sempozyumu*, Galatasaray Üniversitesi - İstanbul Barosu, 17-18 Mayıs 2002.
- Alp, M., "Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukukunda Özellikle İş Akdinin Feshinde Uygulanması", *Yasa ve Hukuk Dergisi*, 1999, Sayı: 12.
- Alpagut, G., "Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması", Prof. Dr. T. Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Alpagut, G., *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, İstanbul 1998.
- Alpagut, G., "Türk İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler", Prof. Dr. N. Çelik'e Armağan, İstanbul 2001.

- Alpar, E., *Yasadışı Grevin Sonuçları*, Türk Kamu-Sen, Mart-1989.
- Alper, Y. - Kaya, P. A., *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları*, Bursa 1995.
- Andaç, F., *İşsizlik Sigortası*, TÜHİS, 1999.
- Arıcı, K., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İŞ, Ankara-1999
- Arıcı, K., "Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetten Birleştirme Yükümlülüğü", *Çimento İşverenleri D.*, Temmuz-1995.
- Arıcı, K., "Türk Sendika Hukukunda Sendika Üyelerinin Aidat Ödeme Yükümlülüğü", *Prof. Dr. T. Esener'e Armağan*, Ankara 2000.
- Aslan, A., *Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı*, İzmir 1993.
- Aydemir, M., *İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları*, Ankara 2002.
- Aydemir, M., *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları*, MESS, İstanbul 1993.
- Aydemir, M., *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev hakkı ve Lokavtin Sınırları*, Selüloz-İş, İzmit 2001.
- Aydemir, M., "Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri", *Prof. Dr. K.Oğuzman'a Armağan*, Ankara 1997.
- Aydın, U., *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir 2002.
- Aydınlı, İ., *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi*, Kamu-İş, Ocak-1999.
- Ayhan, A., "Türk Hukukunda 18 yaşından Küçük İşçi çalıştırma Yasası" (Dr.Coşkun SARAC'la Birlikte), *İİBF Dergisi*, 1995/2, İzmir.
- Bakırcı, K., *İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul 2000.
- Başbuğ, A., *Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları*, Ankara 1999.
- Başbuğ, A., *Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar*, Kamu-İş, 1998.
- Başterzi, S., *İşsizlik Sigortası*, Ankara 1996ç
- Berksun, A. - Eşmelioğlu, İ., *Açıklamalı İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu*, Ankara 1989.
- Berksun, A. - Eşmelioğlu, İ., *Açıklamalı, Gerekçeli İçtihatlı Sendikalar Kanunu*, Ankara 1989.
- Bilge, N., *Hukuk Başlangıcı*, Ankara 1975.



- BIT, *Les Tribunaux Du Travail. Etudes Internationales Des Systemes Judiciaires En Vigueur Pour Le Règlement Des Conflits du Travail*, Geneve, 1938.
- Bıyıklı, H., "Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar". *İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik İnsangücü Yönetimi*. İstanbul 1985.
- Bouere, J. P., *Le Droit De Greve*, Paris 1958.
- Brun, A. - Galland, H., *Droit du Travail I*, Sirey, 1978.
- Brun, A. - Galland, H., *Droit du Travail II*, Sirey, 1978.
- Büyüksulu, A. R., *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu. Esneklik ve İş Güvencesi*, İstanbul 2004.
- Camerlynk, G. H., "Contrat de Travail, Trait" de Droit du Travail, Dalloz, Paris 1965.
- Camerlynk, G. H. - Lyon-Caen, G., *Droit du Travail*, Paris 1980.
- Camerlynk, G. H., *Greve, Dalloz Encyclopédie juridique Répertoire Du Droit Social et Du Travail, C. II*, Paris 1967.
- Can, M., *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bakımından Kapsam Dışı Personelin Niteliği*, İstanbul 1994.
- Can, M., *Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kapsam Dışı Personelin Niteliği*, TÜHİS, Şubat, 1995.
- Can, M., *4447 Sayılı Yasada Kayıt Dışı İşçiliğe İlişkin Güvenlik Düzenekleri*, TÜHİS, Kasım-2000-Şubat-2001.
- Canbolat, T., *Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları*, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 1997.
- Canbolat, T., *İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme, Kamu-İş, Ocak-1998*.
- Canbolat, T., "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", *Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan*, Kamu-İş, C. 6., S. 4, Ankara 2002.
- Canbolat, T., *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*, İstanbul 1992.
- Centel, T., "İş Güvencesinin Yasalarla Sağlanması ve Ekonomik ve Sosyal Etkileri", *İHD, C. III, S. 2*, Nisan-Haziran 1993.
- Centel, T., *Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği*, İstanbul 1982.
- Centel, T., *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul 1988.
- Centel, T., *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, MESS Yayını, İstanbul 1999.

- Centel, T., *Kısmi Süreli Çalışmalar*, İstanbul 1992.
- Centel, T., *İşyeri Yönetmeliğinde Değişiklik*, M. Ekonomi 60. Yaşgünü Armağanı, Ankara 1993.
- Centel, T., *İş Hukuku. Bireysel İş Hukuku*, İstanbul 1994.
- Centel, T., "Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler", *Çimento İşveren D.*, Eylül 2005, s. 4-17.
- Charlier, R. E., *Le Droit Constitutionnel de Grave*, JCP. 1948 I 729.
- Couturier, G., *Droit du Travail, 2, Les Reactions Collectives de travail*, B. 2, Paris 1995.
- Cuhruk, M., *Kıdem Tazminatı ve Uygulaması*, Ankara 1978.
- Çankaya, O. G., *Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Bildirimi Feshi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 1991.
- Çankaya, O. G. - Günay, C. İ. - Gökteş, S., *Türk İş Hukukunda İşe İade Davuları*, Ankara 2005.
- Çankaya, O. G., *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar*, Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S. 4, Ankara 2002, s. 15-29.
- Çelebican, G., *İhtilalci Sendikalizm*, Prof. Dr. Ahmet Esat Arsebük'ün Hatırasına Armağan, Ankara 1958.
- Çelik, N., *İş Hukuku Dersleri*, 18. B. İstanbul 2005.
- Çelik, N., *İş Hukuku Dersleri*, 17.B., İstanbul 2004.
- Çelik, N., *İş Hukuku Dersleri*, 16.B., İstanbul 2003.
- Çelik, N., *İş Hukuku Dersleri*, B.15, İstanbul 2000.
- Çelik, N., *İş Güvencesi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, No: 3, İstanbul 2003.
- Çelik, N., *Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi*, İstanbul 1966.
- Çelik, N., *İş Hukukunda Uzlaştırma ve Arabuluculuk*, İstanbul 1973.
- Çelik, N., *İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar*, B.2, İstanbul 1979.
- Çelik, N., *Kanun Dışı Grev Sebebiyle Hizmet Akitlerinin Feshi*, İBD, Ocak-Şubat 1967.
- Çelik, N., *Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar*, İTİAD, 1975, S. 1.

- Çelik, N., Yönetim Açısından Grev ve Lokavtın Doğurduğu Başlıca Hukuki Sorunlar, *İşveren D.*, Şubat-1977, S. 6.
- Çelik, N., *Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1988 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1996.
- Çelik, N., Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri, Kolektif İş İlişkilerini Düzenleyen 2821-2822 Sayılı yasalar ve Uygulaması Semineri'ne Sunulan Tebliğ, Odakule 4-5 Temmuz 1983, İstanbul 1984.
- Çelik, N., *Sendika Üyeliği ve Sendikaların faaliyetleri, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri*, İstanbul 1985.
- Çelik, N., Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Prof. Dr. K.Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997.
- Çelik, N., *Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, TÜHİS, Ocak-1986.
- Çelik, N., *Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar*, TÜHİS, Şubat-1989.
- Çelik, N., Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı, Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C. 6, S. 4, Ankara 2002.
- Çelik, N., *Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1994.
- Çelik, N., *Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi Sendika ve Üye Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar*, Kamu-İş, Ocak-1995.
- Çelik, N., İş Hukukundaki Arabuluculuk Sisteminin Genel Olarak Değerlendirilmesi, Prof. Dr .M. KUTAL'a Armağan, Ankara 1998.
- Çelik, N., *Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları*, M. Ekonomi Armağanı, Ankara 1993.
- Çelik, N., Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi, 15.Yıl Armağanı, İstanbul 1991.
- Çelik, N., Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Bu Hakkın Sözleşmelerle Sınırlandırılması Konusundaki Uygulamalar, *Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 1997.

- Odaman, S., "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı", *Selüloz-İş Dergisi*, Sayı: 69, Ağustos 2001, s. 9-12.
- Odaman, S., "Haklı Sebep İle Fesih Kavramı ve Haksız Fesih İle Sonuçları", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık 1998, s. 83-93.
- Odaman, S., "Yargıtay Kararları Işığında İşverenin Ücret Ödeme Borcunu Yerine Getirmemesi ve İş Kanunu m. 16/II-d Çerçevesinde Sonuçları", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart 1999, s. 97-106.
- Odaman, S., "İşverenin Genel Ahlakı Aykırı Hareketleri ve Sonuçları", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Kasım 1999-Ocak 2000, Yıl: 2, Sayı: 6, s. 77-85.
- Odaman, S., "Çalışma Hayatında İstikrar İçinde Emegın Korunmasında Hüküki Güvencelerin Rolü", *Manisa Barosu Dergisi*, Yıl: 18, Sayı: 71, s. 31-39.
- Odaman, S., "ILO Sözleşmelerinin Türk Hukukundaki İşlevi", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Şubat-Haziran 2000, Yıl: 2, Sayı: 7-8, s. 111-114.
- Odaman, S., "Tutucu A. İş Kanunu'nun 15. Maddesi Uyarınca İşyerini Terk Eden İşçiyi Çalıştıran Yeni İşverenin Sorumluluğunun Koşulları ve Hüküki Nifeliği", *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, Cilt 2, İstanbul 2001, s. 1385-1414.
- Odaman, S., Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep ve Haklı Sebep Ayrımı, *Çimento İşv. D.*, Mayıs 2003, s. 20-32.
- Odaman, S., *Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması*, *Kamu-İş*, Temmuz 200; s. 151-159.
- Odaman, S., *Fransa'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri*, A. C. Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 595-622.
- Oğuzman, M. K., *Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi*, İstanbul 1955.
- Oğuzman, M. K., *Vak'a Metodu İle Hüküki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar*, B. 4, İstanbul 1984.
- Oğuzman, M. K., *Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri*, B. 3, İstanbul 1984.

- Oğuzman, M. K., 2822 sayılı Kanun'da Yapılması Gereken Değişiklikler, 15. Yıl Armağanı, İstanbul.
- Oğuzman, M. K., İşçi-İşveren İlişkilerinde Yeni Düzenlemeler, 2. Türkiye İktisat Kongresi, III, Tebliğ, İzmir 1981.
- Oğuzman, M. K., İşletme Toplu İş Sözleşmesi İçin Aranılan Şartlar, İHU TISGL K. 3 (No: 1).
- Oğuzman, M. K., Sendika Şube Genel Kuruluna Delege Seçiminde Yargı Denetimi ve Görevli Hakim, İHU SenK.10 (No: 1).
- Oğuzman, M. K., Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu Davasını Açabilecek Olanlar, İHU TSGLK.60 (No: 1).
- Oğuzman, M. K., Türkiye'de İşçilerin Feshe Karşı Korunması, Almanya'da ve Türkiye'de İşçilerin Feshe Karşı Korunması, İstanbul 1985.
- Oğuzman, M. K., Yapılmak İstlenen Bir İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamına Girecek İşyerlerinden Birinde Yürürlükte Bir Toplu İş Sözleşmesi Bulunmasına Etkisi, İHU TISGL K. 3 (No: 2).
- Oğuzman, M. K., Yeni Anayasa'nın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri, İHD, 1982, S. 1-3, Sarıca'ya Armağan.
- Okur, A.R., Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985.
- Okur, A.R., Grev Oylaması, İTİAD, 1975, S. 2'den Ayrı Bası.
- Okur, A.R., İşyeri Sendika Temsilcisinin İşe İade Kararının Kesinliği, İHD, Nisan-Haziran 1992.
- Okur, A.R., Sendika Tüzüğünde Öngörülen Temsilcilik Süresinin Temsilcilik Güvencesine Etkisi, İHU, SenK.20 (No:14).
- Okur, A. R., Toplu İş Sözleşmesi İle Sendika Yöneticisi ve Temsilcisine Tanınan Ek Güvencenin Geçerliliği, İHU, Sen K. 20 (No: 12).
- Okur, Z., İşçinin Sendikaya Üye Olma Hakkının Üye Olmak İstedığı Sendikaya Karşı Korunması, LEGAL-İHSGHD, Nisan-Haziran 2005, S. 6, s. 545.
- Ollier, F. D., Le Droit Du Travail, Paris 1973.
- Orhaner, A. B., Türk İş Hukuku Emsal Kararları, Ankara 1967.
- Özbek, O., Açıklamalı-İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, B. 2, İstanbul 1986.
- Özbek, O., Toplu İş Mevzuatı, İstanbul 1984.
- Özbudun, E., Türk Anayasa Hukuku, Ankara 1986.

- Özdemir, B., *Yabancı İşçilerin Türkiye'de Çalışma Hakkı*, TÜHİS, Ağustos 2000, s. 11.
- Özdemir, B., *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtayın Konu Hakkındaki Yeni Kararı*, *Çimento İşveren Dergisi*, Mart-1997.
- Özdemir, M. E., *İşverenin Fesih Hakkının Disiplin Kuruluna Başvurma Zorunluluğu ile Sınırlandırılması*, TÜHİS, Ağustos-1998.
- Özdemir, M. E., *Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması*, Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C. 6, s. 4, Ankara 2002.
- Özekes, M., *İş Kanunu'nun 20 ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi*, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 479.
- Özgen, G., *Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev*, Trabzon, 1980.
- Özkul, E. A., *Destekten Yoksun kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler*, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak-1995.
- Özveri, M., *Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği*, "Uyarlama Sorunu", Ankara 1999.
- Özveri, M., *İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşten Çıkarmalar*, *İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu*, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1999
- Pekcanıtez, H., *Medeni Usul Hukuku*, Ankara 2000.
- Pelissier, J., *Le Nouveau Droit de Licenciement*, Paris 1977
- Pelissier, J.-Supiot, A.-Jeammaud, A., *Droit du Travail*, Dalloz, Précis, 21. Edition, Paris 2003.
- Rehbinder, M., (Çev: Schneider): *Droit Suisse Du Travail*, Bern 1975.
- Reisoğlu, S., *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri*, Ankara 1967.
- Reisoğlu, S., *Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar*, TÜHİS, Kasım-1990.
- Reisoğlu, S., *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara 1986.
- Rivero, J/ Savatier, J., *Droit Du Travail*, B.12, Paris 1991.
- Rouast, A.-Durand, P., *Précis de Législation Industrielle*, B.2, Paris 1947.

- Sağlam, F.; Toplu İş Sözleşmesi Açısından Barış Borcunun Getirdiği Bazı Sorunlar ve 275 Sayılı Kanun'un 20.maddesi.10.bendinin Anayasal Yorumu, AÜSBFD, C. XXVIII, S. 1-2, Ankara 1974.
- Saraç, C., Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, YODCEM, Ankara 1998.
- Saraç, C., İşverenin Primi Ödeme Yükümlülüğü, Ankara 1998.
- Saraç, C., 5061 Sayılı Yasaya Göre Sigortalı Sayılmada Hizmet Sözleşmesine Dayanarak İşverene Ait İşyerinde Çalışma Koşulu, Çimento İşveren Dergisi, Haziran-1993.
- Saraç, C., İnsan Hakları Açısından Uluslararası Düzenlemelerde ve Türk Hukukunda Çocuk ve Kadın Çalışanlara Yönelik Hükümler, İİBF Dergisi, S. 12, İzmir 1994.
- Saraç, C., Ücret Dengesizliği, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 1994/4.
- Saraç, C., Eser, (İstisna) Sözleşmesinin Beklenmeyen Hallerden Ötürü Feshi veya Yeni Şartlara Uyarlanması, İİBF Dergisi, 1993/2, İzmir.
- Saramito, F., Les Débrayages, La Notion de Durée Intervient-elle Dans La Greve? Dr. Ouvr., 1955.
- Saymen, F.H., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Selçuki, S., İlmî-Kazai İçtihatlarla İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, İstanbul 1972.
- Seratlı, G. B. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, LEGAL-İHSGHD, S. 7, Temmuz-Eylül 2005, s. 1129.
- Serim, E. Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim, Prof. Dr. T. Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Sinay, H.-Javillier, J. C., Traité De Droit Du Travail, Greve, B.2, Paris 1984.
- Sinay, H.-Javillier, J. C., Traité De Droit Du Travail, C. VI, La Greve, Mise a Jour, 1979.
- Sinay, H., Traité De Droit Du Travail, La Greve, Paris 1966.
- Soyer, M. P., Genel İş Koşulları, İzmir 1987.
- Soyer, M. P., Hizmet Akdinin İşçi tarafından Feshi İçin Öngörülen Gezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof. Dr. T. Esener'e Armağan, Ankara 2000.

- Soyer, M. P., *Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler*, Legal İHSGHD, Temmuz-Eylül 2004, s. 797-808.
- Soyer, M. P., 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, *Türk-İş Bolu Semineri*, Ankara 2003, s. 12 vd.
- Soyer, M. P., *Toplu Sözleşme Hukukunda Yarıtmılık İlkesi*, Ankara 1991.
- Soyer, M. P., *Tarım İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamamaları*, TÜHİS, C.11, Kasım-1989, S. 11.
- Soyer, M. P., 2495 Sayılı Yasaya Tabi özel Güvenlik Görevlilerinin Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma Sorunu, *Cimento İşveren*, D.
- Soyer, M. P., *Rekabet Yasası Sözleşmesi*, İzmir 1996.
- Sönmez, F., *Türkiye'de Sendika Hürriyeti ve Teminatı*, İzmir 1968.
- Sözer, A. N., *Hasta İşçinin İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Dok. Tezi) İzmir 1981.
- Sözer, A. N., *Sosyal Devlet Uygulamaları*, İzmir 1997.
- Sözer, A. N., *Türkiye'de Sosyal Hukuk*, İzmir 1999.
- Sözer, A. N., *Çalışma Hayatının Güncel Sorunları*, EBSÖ, Ağustos-1995.
- Sözer, A. N., *İş Hukukunda İçkiye Düşkünlük, Sarhoşluk ve Kusur*, TÜTİS, Ocak-1994.
- Subaşı, İ., *İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi*, Prof. Dr. T. Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Subaşı, İ., *Toplu İş Hukukunda Teşmil*, Prof. Dr. H. Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996.
- Subaşı, İ., *Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel*, Prof. Dr. M. Kutal'a Armağan, Ankara 1998.
- Sur, M., *İş Hukukunun Uluslar arası Kaynakları*, İzmir 1995.
- Sur, M., *Grev Kavramı*, İzmir 1987.
- Sur, M., *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil*, Ankara 1991.
- Sur, M., *Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi*, AÜSBED, Prof. Dr. Gündüz Ökçün'e Armağan, Ocak-Haziran 1992.



- Sur, M., Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları Fransız Hukuku Örneği, *İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları*, Kamu-İş, Ankara 1993.
- Sümer, H. H., *İş Hukuku*, Konya, 2000.
- Sümer, H. H: *İş Hukuku Uygulamaları*, Konya, 1993, (2. Baskı, 2000).
- Sümer, H. H., Sendikalar Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler, *Çimento İşveren Dergisi*, Mart-1996.
- Sümer, H. H., *İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması*, Konya, 1997.
- Sümer, H. H., Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak-1994.
- Sümer, H. H., Sendikalar Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler, *Çimento İşveren Dergisi*, Mart-1996.
- Sümer, H. H., Yargıtay Kararlarının Işığı Altında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, *Prof. Dr. M. Kutal'a Armağan*, Ankara 1998.
- Süral, N., *İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları*, Türk-İş Yayınları No.142.
- Süral, N., *Labor Law, Basic Concepts, Principles and Institution*, ODTÜ, Ankara 1993.
- Süral, N., *Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi*, Kamu-İş, C.3, Temmuz-1994.
- Süzek, S., *İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri*, LEGAL-İHSGHD, Nisan-Haziran 2005, S. 6, s. 609.
- Süzek, S., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Öneriler*, *Prof. Dr. T. Esener'e Armağan*, Ankara 2000.
- Süzek, S., *Ferdi İş İlişisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*, *Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1991.
- Süzek, S., *Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, Ankara 1976
- Süzek, S., *İşyeri Uygulamaları*, *Prof. Dr. K.Oğuzman'a Armağan*, Ankara 1997.
- Süzek, S., *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Ankara 1989.

- Süzek, S., İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, *Prof. Dr. M. Kutal'a Armağan*, Ankara 1998.
- Süzek, S., İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.
- Süzek, S., İş Hukuku (Genel Esaslar- İş Akdi), *İş Hukuku*, 2. B., İstanbul 2005.
- Süzek, S., İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, *Dr. Aydın Özkul'a Armağan*, Kamu-İş, C.6, s. 4, Ankara 2002.
- Şahlanan, F., Yeni İş Kanunu'nun Genel Hükümleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, *Yeni İş Yasası Seminer Notları*, 25-29 Haziran 2003, Çeşme, s. 26.
- Şahlanan, F., 4857 Sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Hükümleri, *4857 Sayılı Yeni İş Kanun'unu Değerlendirme Konferans Notları*, Türk-İş Yayını, Ankara 2003, s. 66.
- Şahlanan, F., *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerle Uygunluğu*, İstanbul 1980.
- Şahlanan, F., Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi, *Prof. Dr. K. Tunçoğlu'na Armağan*, İstanbul 1997.
- Şahlanan, F., *Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul 1992.
- Şahlanan, F., *Sendikalar Hukuku*, İstanbul 1995.
- Şahlanan, F., Türk İş Hukukunda Alt İşveren, *İHD*, Temmuz-Eylül 1992.
- Şahlanan, F., Sendikalar Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler, *H. Kemal Elbir'e Armağan*, İstanbul 1996.
- Şahlanan, F., Sendikaların Gelirlerini Devlet Bankalarına Yatırmaları ve Repo Yapmaları, *İHD*, C.III, Ocak-Mart 1993.
- Şahlanan, F., *Yöneticilere İşten El Çektirilmesi ve Olağanüstü Genel Kurul Toplanması İstemi*, İHU, SenK.30 (No. 3).
- Şen, S., *Taşeronluk (Alt İşverenlik) Açısından Yargıtay Kararlarınının Değerlendirilmesi (1994-1996)*, TÜHİS, Kasım 1997-Şubat 1998.
- Şakar, M., *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul 1998.
- Tanör, B., *Anayasa hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul 1978.
- Taşkent, S., Alt İşveren, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, s. 363.

## Sorularla Toplu İş Hukuku

- Taşkent, S., *İş Güvencesi*, İstanbul 1991.
- Taşkent, S., *İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler*, İstanbul 2005.
- Taşkent, S., *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul 1981.
- Taşkent, S., *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*, B.13, İstanbul 1995.
- Taşkent, S., *İşyeri Sendika Temsilciliği, M. Ekonomi Armaganı*, Ankara 1993.
- Taşkent, S., *Sendika Yöneticilerinin Görev Sürelerinin Sınırlandırılması*, İİHU, SenK.9 (No.1).
- Taşkent, S., *İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması)*, İstanbul 1991.
- Teoman, Ü., *Grevin Geciktirilmesi ve Durdurulması*, Türk-İş, Haziran 1967, No: 19.
- Teyssie, B., *Droit Du Travail II, Relations Collectives Du Travail*, B.2, 1993, Paris.
- Teziç, E., *Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar*, İstanbul Üniversitesi, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü*, 1982 Yılı Konferansları, İstanbul 1982.
- Tınar, M. Y., *Çalışma Psikolojisi*, İzmir 1996.
- Tokol, A., *Sosyal Politika*, Bursa 2001.
- Tokol, A., *Türkiye'de Sendikal Hareket*, Bursa 1994.
- Tokol, A., *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa, 2000.
- Tokol, A., *Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, Bursa 2000.
- Tolga, M. V., *İş Hukuku*, B. 2, İstanbul 1952.
- Tuğ, A., *Sendikalar Hukuku*, Ankara 1992.
- Tuğ, A., *Toplu İş Sözleşmesi*, Ankara 1996.
- Tulukçu, N. B., *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması*, T. Haber-İş Sendikası Yayın No: 21, Ankara 2000.
- Tuna, O.-Kutal, M., *GreV Hakkı*, İstanbul 1962.
- Tuncay, C., *Yüzde Usulü: Ücret, 15. Yıl Armaganı*, İstanbul 1991.
- Tuncay, C., *İşçi Sendikası Üyelığının Kazanılması ve Sona Ermesi*, İstanbul 1975.

- Tuncay, C., *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul 1982.
- Tuncay, C., *Toplu İş Hukuku*, İstanbul 1999.
- Tuncay, C., 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği, *İktisat ve Maliye Dergisi*, C. XXXII, Temmuz-1985.
- Tuncay, A. C., *Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri*, İstanbul 1989.
- Tuncay, C., 87 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997.
- Tuncay, C., *Bir Başka Sendikaya Kâfilma Halinde Davaya Devamı*, İHU, 1976; Sen-K. 13 (No:1).
- Tuncay, C., *Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri*, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak-1987.
- Tuncay, C., *Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali-Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İşbaşı Yapmama*, İHU, TSGL K. 19 (No: 2).
- Tuncay, C., *Türkiye'nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunların Uyumü*, H. K. Elbir'e Armağan, İstanbul 1996.
- Tuncay, A. C., *Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)*, LEGAL-İHSGHD, Nisan-Haziran 2005, S. & s. 650.
- Tunçomağ, K.-Centel, T., *İş Hukukunun Esasları*, 3. B., İstanbul 2003.
- Tunçomağ, K., *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim*, İstanbul 1973.
- Tunçomağ, K., *İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı*, 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991.
- Tunçomağ, K., *İş Hukuku*, C. II, B. 2, İstanbul 1985.
- Tunçomağ, K., *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul 1988.
- Tunçomağ, K.-Centel, T., *İş Hukukunun Esasları*, B. 2, İstanbul 1999.
- Tunçomağ, K., *İşçi-İşveren İlişkilerinde Yasa Dışı Eylemler*, *Yasa Hukuk Dergisi*, Eylül-1978.

## Sorularla Toplu İş Hukuku

- Turan, K., *Ferdi İş Hukuku*, Ankara 1993.
- Turan, K., *Milletlerarası Sendikal Hareketler*, Ankara 1979.
- Turan, K., *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara 1990.
- TÜRK-İŞ, *sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları*, Ankara 1964.
- Uçum, M., *Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması*, İstanbul 2002, s. 161-221.
- Uçum, M., *İşe İade Taleplerinde Dava Açma Süresinin Başlangıcına İlişkin Sorunlar*, LEGAL, Ekim-Aralık 2004.
- Uğur, G., *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanının Sınırlandırılması, İşveren Dergisi*, C. VI, Ekim-1967, s. 1.
- Ulucan, D., *Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağanı*, Ankara 2000, s. 191-192.
- Ulucan, D., *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği*, İstanbul 1981.
- Ulucan, D., *158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumunu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku*, Ankara 1997.
- Ulucan, D., *Haklı Ekonomik Nedenlere Dayanmayan İşyerini Kapatma Kararının Yasa Dışı Lokavt Sayılması*, İHU, TSGL K. 17 (No: 5).
- Ulucan, D., *İşyerinin Kapanması ile Grevin Uygulanmaması*, İHU, TSGL K. 17 (N. 2).
- Ulucan, D., *Kanun Dışı Oturma Grevi*, İHU, TSGLK.17 (No.1)
- Ulucan, D., *Sendikacılık Nedeni İle Hizmet Akdinin Sona Ermesi*, İHU, TSGL K. 19 (No. 2)
- Ulucan, D., *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, İ.Ü. İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü 1981 Yılı Konferansları*, İstanbul 1982.
- Ulucan, D., *Toplu İş Sözleşmesinin Fesih İle İlgili Hükümlerinin Geriye Etkisi*, İHU, TSGL K. 1 (No. 14).
- Ulucan, D., *Ücretlerin Ödenmemesi Nedeni İle Greve Götmenin Yasa Dışı Grev Sayılması*, İHU, TSGL K. 19 (No. 4).
- Ulucan, D., *Ücretlerin Ödenmemesi Nedeni İle Yapılan Grevin Yasal Olması*, İHU, TSGL K. 19 (No. 5).

- Ulusan, İ., *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorunluluğu*, İstanbul 1990.
- Usta, O., *İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları*, Ankara 1998.
- Uşan, F., *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalışması*, Prof. Dr. N. Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001.
- Uşan, F., *İş Hukukunda Sakat İstihdanı*, Ankara 1999.
- Ünal, A., *Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması*, Bursa 1993.
- Ünsal, E.: 4857 Sayılı Yasaya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişisini Kurulması, LEGAL-İHSGHD, Nisan-Haziran 2005, S. 6, s. 536.
- Ürcan, G., Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 767.
- Vacarie, İ., *L'Employeur*, Paris 1979.
- Verdier, J. M., *Droit Du Travail*, Paris 1957.
- Verdier, J. M., *Traité de Droit du Travail*, Paris 1966.
- Yarsuvat, D., *Çalışma Ceza Hukuku*, İstanbul 1978.
- Yenisey, K. D., *Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi*, LEGAL-İHSGHD, S. 7, Temmuz-Eylül 2005 .
- Yurdakul, C., *Türk Hukukunda Grev Esnasında İşverenin Başka İşçi Almama ve Çalıştırmama, İşçinin Başka İş Tutmama Mükellefiyeti*, İHD, C. I, Temmuz-1969, s. 7.
- Yüksel, N., *Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim*, TİSK, Ankara 1997.
- Yüksel, N., *Grev Oylaması, İşveren Dergisi*, C. V, Temmuz-1967, S. 10.
- Yüksel, N., *Yeni Sendikalar Kanunu, İşveren Dergisi*, Ağustos, 1983.

**DERGİLER:**

TÜRK HARB İŞ

TOLEYİS

## Sorularla Toplu İş Hukuku

**MADENCİ** (1974) Madencilik İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**HABER-İŞ** (1974) Haber İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**TÜHİS** (1974) Tütün İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**KAMU-İŞ** (1974) Kamu İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**KAMU-İŞ BİLGİ BÜLTENİ** (1974) Kamu İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**TÜRK KAMU-SEN** (1974) Türk Kamu İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**TES-İŞ** (1974) TES İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**BELEDİYE-İŞ** (1974) Belediye İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**İŞVEREN** (1974) İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**TEKSTİL İŞVEREN** (1974) Tekstil İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**TOPRAK İŞVEREN** (1974) Toprak İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**GIDA İŞVEREN** (1974) Gıda İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

**ÇALIŞMA VE TOPLUM-BİRLEŞİK METAL İŞ** (1974) Çalışma ve Toplum-Birleşik Metal İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Madencilik İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Haber İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Tütün İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Kamu İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Türk Kamu İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) TES İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Belediye İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Tekstil İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Toprak İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Gıda İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Çalışma ve Toplum-Birleşik Metal İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Madencilik İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Haber İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Tütün İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Kamu İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Türk Kamu İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) TES İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Belediye İş Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

(1974) Tekstil İşveren Kanununda değişiklikler (1974) 1974

## Dizin

1977 (ünvan) Kanunu

1977 (ünvan) Kanunu

1977 (ünvan) Kanunu

**Simgeler**

1475 sayılı İş Kanunu 222.

1961 Anayasası 7, 39.

1982 Anayasası 7, 19, 39, 227,

442.

233 sayılı KHK 232.

2495 sayılı Kanun 245, 285.

275 sayılı Kanun 215.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu

5, 29, 30, 41, 46, 56, 58,

78, 85, 86, 118, 125, 153,

160, 186.

2822 sayılı TISGLK 227, 232.

3308 sayılı Kanun 286.

4101 sayılı Kanun 69.

4688 sayılı Kâmu Görevlileri

Sendikaları Kanunu 5.

4709 s. K 60, 71, 180, 192, 193.

4773 s. K 101, 102, 103, 104,

106, 138, 140, 145, 147,

151.

4773 sayılı Yasa 5, 142.

4857 sayılı İş Kanunu 101.

5188 sayılı Özel Güvenlik

Hizmetlerine Dair

Kanun 69, 245, 376.

5253 sayılı Dernekler Kanunu

196.

5253 sayılı yeni Dernekler

Kanunu 66.

625 sayılı Özel Öğretim

Kurumları Kanunu 69.

657 sayılı Kanun 286.

7201 sayılı Tebligat Kanunu

361.

854 sayılı Deniz İş Kanunu 101.

953 sayılı Basın İş Kanunu 101.

**A**

Alman İşçi Sendikaları Birliği

38.

Almanya 27, 38.

ABD

(Amerika Birleşik Devletleri)

7, 95, 119, 372.

Anayasa Mahkemesi 202, 217,

237, 436.

asgari ücret 66, 76, 95, 158, 189,

192, 193, 201, 221, 225,

280, 297, 332.

Asgari Ücret Komisyonu 168.

Asliye Hukuk Mahkemesi 147,

380.

Atatürk 181, 187, 443.

Avrupa Birliği 372, 438, 464.

Avusturya 218.

Avusturya İşçi Sendikaları

Birliği 218.

ayırım yasası tazminatı 109,

110, 113.



## Sorularla Toplu İş Hukuku

### B

Bakanlar Kurulu 80, 301, 302,  
303, 304, 305, 397, 398,  
399, 400.

Basın İş Kanunu 11, 101, 102,  
104, 103, 105, 109, 138.

bireysel 59, 60, 61, 62, 95, 283,  
327, 337, 339, 340, 341,  
342, 352, 357.

### BK

(Borçlar Kanunu) 11, 13, 56,  
101, 104, 109, 138, 237,  
270, 306, 317, 320, 333,  
421, 422, 424, 426, 427,  
431, 457.

Bölge Çalışma Müdürlüğü 75,  
76, 93, 264, 272.

### Ç

#### ÇSGB

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik  
Bakanlığı) 34, 36, 49, 75,  
76, 77, 90, 92, 168, 193,  
241, 242, 245, 248, 252,  
262, 265, 267, 269, 456.

### D

daimi işçi 244.

Danıştay 304, 306, 398, 399.

dayanışma aidatı 69, 80, 83,  
179, 222, 279, 284, 285,  
286, 287, 288, 289, 290,  
291, 292, 305, 327.

demokrasi 4, 5, 165, 218, 351.

### Der. K.

(Dernekler Kanunu) 7, 8, 9,  
25, 26, 46, 52, 65, 66, 186,  
187, 196, 197, 203, 204,  
205, 441.

devlet 3, 4, 5, 24, 62, 63, 84, 169,  
170, 218, 337.

Devlet Kalkınma Bankası 83.

### DMK

(Devlet Memurları Kanunu)  
42, 43, 44, 45.

Devlet Personel Dairesi 36.

DISK 219.

Diyanet 32.

### E

Emekli Sandığı Kanunu 11.

### F

Fransa 7, 38, 231, 357.

### G

geçici işçi 243, 244.

### GVK

(Gelir Vergisi Kanunu) 83.

Grev 63, 83, 169, 179, 240, 292,  
294, 351, 352, 353, 366,  
368, 372, 377, 378, 380,  
382, 383, 388, 390, 395,  
397, 398, 402, 407, 408,  
409, 412, 424, 426, 437,  
439, 440, 441, 443, 444,  
447, 448, 449, 450, 451,  
453, 454, 455, 458, 459,

461, 462, 464, 466, 467.

## H

HAK-İŞ 219.

Haksız rekabet 214.

Hukuk Genel Kurulu 222.

HUMK

(Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu) 114, 148, 314, 315.

## İ

ihbar 13, 63, 69, 103, 104, 109, 112, 113, 116, 146, 147, 148, 150, 152, 154, 159, 161, 221, 312, 332, 339, 359, 394, 416, 419, 422.

ihtiyati tedbir 265, 414, 433.

ikramiye 20, 95, 96, 106, 158, 161, 225, 283, 291, 311, 322, 342, 421, 430.

İktisadi Devlet Teşekkülleri 232.

İngiltere 7, 95, 119, 219.

istatistik 242.

istisna akdi 317.

İsviçre 226, 317, 435.

iş güvencesi 5, 101, 102, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 119, 138, 139, 140, 143, 145, 146.

İş K.

(İş Kanunu) 11, 17, 56, 101, 102, 104, 105, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 119,

121, 125, 134, 138, 143, 145, 146, 147, 148, 150, 151, 152, 154, 160, 168, 221, 222, 294, 295, 296, 332, 353, 354, 381, 393, 394, 395, 416, 419, 430, 435, 438, 441, 442, 445, 447, 449, 451, 452, 454, 456, 457, 459, 460, 461, 463, 464.

iş mahkemesi 49, 75, 200, 229, 264, 265, 269, 308, 314, 315, 361, 373, 379, 380, 403, 405, 413.

İş ve İşçi Bulma Kurumu 189, 206, 207.

işçi hareketi 211.

işçi sendikaları 4, 9, 17, 28, 41, 47, 65, 66, 76, 84, 176, 213, 218, 219, 230, 235, 237, 240, 241, 250, 252, 254, 285, 301.

işçi temsilcisi 85, 125, 134.

işveren sendikaları 3, 9, 17, 25, 31, 41, 42, 47, 62, 65, 66, 68, 83, 87, 89, 92, 120, 164, 171, 184, 196, 213, 235, 236, 238, 251, 262, 301, 302, 310.

İşveren Sendikaları Birliği 38.

işveren sendikası 3, 31, 37, 41, 42, 45, 66, 67, 75, 76, 82, 88, 90, 227, 230, 231, 237, 238, 239, 246, 247, 249, 250, 254, 262, 263, 267, 268, 271, 273, 274, 277,

## Sorularla Toplu İş Hukuku

- 307, 308, 309, 314, 321,  
330, 340, 341, 345, 364,  
387, 404, 412, 415.  
işveren vekili-16, 17, 18, 65, 85,  
87, 88; 243; 283; 284, 358,  
379, 391.  
işyeri işgali 352, 411, 412, 433.  
**J**  
Jandarma Genel Komutanlığı  
68; 409.  
**K**  
kamu düzeni, 9, 24, 131, 144,  
145, 150, 197, 220, 221,  
222, 234, 264, 265, 273,  
275; 289, 292; 331; 332,  
337, 338, 343; 361, 373,  
374, 397, 400, 410, 412,  
432.  
kamu görevi 89.  
Kamu Hizmetlerinden  
Mahrum Edilmemiş  
Olmak 44.  
Kamu İktisadi Teşebbüsleri  
232.  
Kanada 119.  
Kanun dışı 358; 413, 432.  
kayıt dışı 119, 120, 214, 215.  
kazanılmış hak 279.  
KGSK 5, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 22,  
26, 32, 40, 41, 45, 46, 48,  
50, 51, 53, 56, 58, 64, 67,  
70, 73, 74, 77, 79, 80, 84,  
89, 92, 94, 97, 129, 132,  
135, 137, 141; 163, 167,  
169, 171, 174, 176, 181,  
182, 183, 185, 186, 188,  
189, 191, 193, 200, 201,  
202, 203, 205, 207,  
kідem 13, 56, 63, 69, 79, 84, 96,  
103, 104, 109, 112, 113;  
116, 139, 143, 146, 148;  
150, 152, 154, 155, 157,  
158, 159, 161, 222, 282,  
293, 296, 331, 332, 339,  
359, 394, 395, 396, 403, 416, 419, 421, 422, 431.  
kідem tazminatı 13, 56, 69, 104,  
109, 112, 113, 116, 143,  
152, 154, 155, 158, 159,  
161, 222, 282, 296, 331,  
332, 359, 394, 395, 419,  
421, 422, 431.  
kollektif 59.  
Kollektif 62, 63, 439, 440, 451.  
konfederasyon 25, 37, 40, 41,  
48, 55, 56, 62, 72, 82, 87,  
89, 168, 190, 202, 205,  
206, 207; 321.  
**L**  
lokavt, 3, 35; 172, 173, 186, 222,  
268; 331, 343, 345; 356,  
357; 358, 359; 360; 364,  
365, 366, 371, 372, 373,  
374, 376, 378, 379, 384,  
387, 388, 389, 390, 392,  
393, 394, 395, 396, 397,  
400, 401, 402, 403, 404,

407, 408, 409, 410, 411,  
412, 413, 414, 429, 430,  
431, 432, 433, 434.

## M

Maliye Bakanlığı 36, 194, 195.  
Medeni Hakları Kullanmaya  
Ehil Olmak 43.  
Medeni Kanun 8, 49, 186, 203,  
317, 323, 426, 448.  
Mesleki ve Teknik Eğitim  
Geliştirme ve  
Yaygınlaştırma Fonu  
171.  
MGK 70.  
Milli Savunma Bakanlığı 68,  
409.  
MIT 70.  
(Milli İstihbarat Teşkilatı) 70.  
mukavele 237, 270.  
muvakkat işçi 244.

## N

noter 74, 90, 258, 362, 366, 372,  
373.

## O

Olağan 205.  
Olağanüstü 50, 397, 398, 463.  
olağanüstü hal 398, 400.

## Ö

örgütlenme 4, 5, 24, 139, 299.  
özerk 9, 279, 280, 304.

## P

prim 45, 96, 120, 225, 283, 291,  
293.

## R

Resmi Gazete 34, 304, 345, 397.  
Roma 3.

## S

Sahil Güvenlik Komutanlığı 68,  
409.  
Sen. K.  
(Sendikalar Kanunu) 5, 7, 8,  
9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,  
16, 17, 19, 20, 21, 22, 23,  
24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,  
31, 33, 34, 35, 39, 41, 43,  
44, 46, 47, 48, 49, 50, 51,  
52, 54, 55, 56, 57, 58, 60,  
62, 63, 64, 65, 66, 67, 68,  
70, 71, 72, 73, 74, 75, 76,  
78, 79, 80, 82, 83, 84, 85,  
87, 88, 89, 90, 91, 93, 95,  
96, 97, 98, 99, 100, 101,  
102, 103, 104, 106, 108,  
109, 110, 113, 118, 121,  
125, 127, 128, 130, 131,  
132, 133, 136, 138, 139,  
140, 142, 144, 145, 147,  
148, 151, 153, 154, 155,  
156, 157, 158, 159, 160,  
161, 164, 166, 167, 168,  
171, 172, 173, 175, 177,  
178, 179, 180, 181, 182.

- 183, 184, 185, 186, 188,  
189, 192, 193, 194, 195,  
200, 201, 202, 203, 205,  
206, 207, 222, 235, 236,  
238, 243, 244, 258, 287,  
288, 291, 292, 294, 321,  
329, 367, 416, 418, 427,  
437, 442, 445, 447, 448,  
449, 454, 462, 463, 465,  
467.
- Sendika 3, 37, 38, 42, 46, 49, 50,  
51, 52, 54, 55, 59, 62, 69,  
78, 80, 81, 82, 84, 115,  
125, 127, 128, 129, 134,  
137, 162, 164, 176, 181,  
188, 191, 199, 203, 204,  
205, 238, 262, 285, 385,  
429, 435, 436, 437, 440,  
443, 445, 447, 450, 451,  
453, 454, 455, 458, 461,  
464, 465.
- sendika çokluğu esas 37, 39,  
62.
- sendika özgürlüğü 37, 38, 59,  
60, 61, 62, 63, 79, 90, 91,  
241.
- sendika temsilcisi 41, 63, 125,  
127, 130, 131, 134, 136,  
139, 143, 150, 228, 305,  
329.
- sendika tüzüğü 23, 46, 47, 48,  
81, 188, 206.
- sendikal tazminat 102, 104,  
108, 109, 110, 111, 113,  
115, 116, 117, 118, 152.
- Sosyal Politika 20, 442, 447,  
464.  
sosyal sigorta 167, 421.  
Sosyal Sigortalar Kurumu 88.
- T**
- tahkim şartı 313.
- alt işveren  
(taşeron) 245, 295, 296, 297,  
391.
- tazminat 63, 102, 103, 104, 108,  
109, 110, 111, 113, 114,  
115, 116, 117, 118, 138,  
139, 140, 146, 148, 149,  
151, 152, 159, 288, 292,  
309, 311, 389, 416, 422,  
423, 431.
- TCK**  
(Türk Ceza Kanunu) 121,  
122, 123.
- Tebliğat Kanunu 255.
- temyiz 35, 43, 93, 148, 242, 266,  
308, 315, 347.
- tespit davası 308, 413, 414, 417,  
419.
- TİSGLK 12, 28, 34, 63, 76, 80,  
83, 137, 146, 161, 166,  
179, 221, 224, 227, 229,  
230, 231, 232, 234, 235,  
236, 237, 238, 240, 241,  
242, 243, 246, 248, 249,  
250, 252, 253, 254, 255,  
262, 263, 264, 265, 266,  
267, 269, 270, 272, 273,  
275, 276, 277, 278, 279,  
281, 283, 284, 287, 289,

- 292, 297, 301, 302, 303,  
305, 308, 309, 310, 311,  
313, 314, 320, 321, 322,  
324, 325, 326, 327, 331,  
332, 345, 346, 347, 348,  
349, 350, 352, 353, 354,  
355, 357, 358, 361, 362,  
363, 364, 365, 366, 367,  
368, 370, 371, 372, 374,  
375, 377, 378, 379, 380,  
381, 382, 383, 384, 385,  
386, 387, 388, 389, 390,  
391, 392, 393, 394, 395,  
396, 397, 398, 399, 400,  
401, 402, 403, 404, 405,  
406, 408, 409, 410, 411,  
412, 413, 415, 416, 421,  
423, 426, 429, 431, 432,  
433, 434, 441, 445, 446,  
447, 455.
- Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri  
Kanunu 377.
- toplu iş sözleşmesi 3, 9, 20, 28,  
33, 34, 35, 63, 64, 69, 76,  
80, 82, 83, 91, 96, 105,  
115, 117, 118, 126, 128,  
129, 130, 131, 133, 136,  
137, 140, 144, 148, 149,  
154, 158, 160, 179, 211,  
213, 214, 215, 217, 218,  
219, 220, 221, 222, 223,  
224, 226, 227, 228, 229,  
230, 231, 232, 233, 235,  
236, 237, 238, 239, 240,  
241, 242, 243, 245, 246,  
247, 248, 249, 250, 252,  
253, 256, 257, 259, 260,  
261, 268, 269, 270, 271,  
272, 274, 276, 277, 278,  
279, 280, 281, 282, 283,  
284, 285, 286, 287, 288,  
289, 290, 291, 292, 293,  
294, 295, 296, 297, 299,  
301, 302, 303, 304, 305,  
306, 307, 308, 310, 311,  
312, 313, 314, 316, 317,  
318, 320, 321, 322, 323,  
324, 325, 326, 327, 328,  
329, 330, 331, 332, 333,  
341, 345, 349, 350, 352,  
354, 357, 358, 360, 362,  
371, 380, 397, 399, 409,  
410, 412, 414.
- Toplu İş Sözleşmesi Grev ve  
Lokavt Kanunu 63.
- toplu iş uyuşmazlığı 35, 160,  
339, 340, 341, 342, 343,  
344, 359.
- toplu sözleşme 5, 6, 24, 28, 82,  
96, 136, 161, 175, 185,  
216, 218, 229, 241, 249,  
260, 263, 278, 280, 282,  
303, 318, 327, 328, 333,  
360, 362.
- Türk Dil Kurumu 122, 123.
- Türk-İş 219.
- Türk Kamu-Sen, 117, 238, 249,  
263, 325, 359, 362, 365,  
380, 437.
- TBMM  
(Türkiye Büyük Millet  
Meclisi) 70, 401.

TİSK

(Türkiye İşveren Sendikaları)

219, 442, 467.

tüzel kişilik 23, 24, 25, 26.

U

Uluslararası Çalışma Örgütü

168, 184, 437.

Uyuşmazlık 337, 455.

Ü

ücret 79, 82, 83, 95, 96, 102, 103,

104, 105, 106, 111, 112,

114, 116, 118, 119, 139,

142, 146, 148, 151, 152,

158, 159, 161, 175, 211,

213, 214, 216, 217, 221,

222, 225, 226, 279, 280,

283, 291, 292, 293, 311,

318, 322, 329, 331, 332,

356, 381, 388, 393, 394,

395, 396, 421, 430, 431.

üyelik aidatı 82, 83, 287, 292,  
429.

V

Vakıf 32.

Y

Yargıtay 11, 30, 31, 35, 48, 56,

58, 69, 71, 72, 77, 82, 86,

91, 96, 97, 105, 107, 110,

113, 116, 117, 129, 130,

131, 136, 140, 148, 151,

154, 155, 159, 160, 166,

222, 223, 225, 232, 238,

242, 243, 244, 245, 246,

256, 257, 258, 260, 262,

263, 265, 266, 267, 273,

278, 280, 281, 283, 285,

291, 292, 293, 294, 295,

296, 297, 298, 308, 311,

317, 320, 322, 328, 329,

332, 353, 359, 361, 365,

366, 373, 376, 384, 385,

386, 390, 391, 392, 394,

395, 405, 408, 409, 411,

417, 418, 424, 425, 426,

427, 430, 431, 437, 446,

447, 451, 452, 454, 456,

457, 462, 463.

yetki belgesi 132, 140, 162, 195,

241, 242, 247, 249, 250,

257, 263, 267, 268, 270,

271, 272, 273, 275, 276,

295, 303, 321, 329, 332,

340, 345, 362, 363, 371,

374, 410.

Yunan 3.

Yüksek Hakem Kurulu 169,

268, 285, 301, 302, 314,

321, 370, 371, 397, 399,

402, 410, 456.

Yüksek Mahkeme 107, 151,

159, 238, 245, 296, 298,

359.

yürürlük 63, 83, 212, 215, 249,

280, 281, 282, 283, 285,

290, 308, 310, 318, 322,

325, 326, 331, 352.



15.00 YTL

Çetin Emeç Bulvarı No: 46 Balgat / Ankara  
Tel: (+90.312) 287 87 90 (Pbx) Faks: (+90.312) 286 55 65 - 286 31 00  
Karanfil Sokakı No: 5/62 06650 Kızılay / Ankara  
Tel: (+90.312) 425 30 11 - 425 36 19 - 418 13 46 Faks: (+90.312) 418 78 57  
web: [www.barobirlik.org.tr](http://www.barobirlik.org.tr)  
e-mail: [admin@barobirlik.org.tr](mailto:admin@barobirlik.org.tr) ● [yayin@barobirlik.org.tr](mailto:yayin@barobirlik.org.tr)