

Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi

Fevzi DEMİR*

Özet: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun kuruluş esasları ile ilgili olarak getirdiği önemli yeniliklerden biri, sendikalar için “Türkiye çapında faaliyette bulunma” şartını aramaması, yerel ve bölgesel sendikalar kurulmasına da imkân sağlanmasıdır. “Önceden izin almaksızın kuruluş” esasını benimseyen 6356 Sayılı Kanun, işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulması yasasını kaldırmıştır. Böylece “serbestlik” ve “ihtiyarlık” ilkelerine uygun olarak “çoğulcu sendikacılığı” devam ettirmektedir.

Kanun'un getirdiği başka bir yenilik, daha önce sadece “kurucularda” aranan koşulların, aynı zamanda yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinde de aranmasıdır. Buna karşılık, 2821 Sayılı Kanun'dan farklı olarak bu koşullar “işyeri sendika temsilcilerinde” aranmamaktadır.

6356 Sayılı Kanun, işçi ve işveren sendika ve konfederasyon kurucularında daha önce aranan “Türk vatandaşı olmak”, “Türkçe okur-yazar olmak” ve “işkolunda fiilen çalışmak” koşulunu aramamakta; sadece “fiilen çalışma koşulunu” yeterli görmektedir.

Kanun'a göre sendikalar, kurucuların “yazılı beyanları” ile “genel kurul kararı” ve “sendika tüzüğünün” ekli olduğu kuruluş dilekçesinin sendika merkezinin bulunduğu yerdeki ilin valiliğine verilmesiyle “tüzel kişilik” kazanır. Sendikanın “üst kuruluşa üye olmak” veya “üst kuruluş üyeliğinden çekilmek” için “genel kurul kararı” alması gerekmektedir.

Sendikalar uluslararası kuruluşlara da “tüzüklerindeki amaçlarına” ulaşmak amacıyla serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir. Buna karşılık; “uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının” Türkiye’de temsilcilik açmaları ve Türkiye’deki üst kuruluşlara üye olabilmeleri, Dışişleri Bakanlığı'nın görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığı'nın iznine bağlanmıştır.

Nihayet, sendikaların yönetimi ile getirilen en önemli değişiklik, geçmişte tüzüklerde “genel başkandan belge alma” veya “icra kurulunca seçilme” koşuluna bağlanan doğal delegeliğin, 6356 Sayılı Kanun'da sadece genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen “yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri” ile sınırlandırılmasıdır.

* Prof. Dr. Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Kanun'da, bu organlara seçilecek üye sayılarının “üçten az dokuzdan fazla”, konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayılarının “beşten az yirmi ikiden fazla” ve şubelerin genel kurul dışındaki organlarının üye sayılarının “üçten az beşten fazla” olamayacağı, bu organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçileceği hükmüne bağlanmıştır.

Abstract: One of the most important amendments about the principles of establishment in Trade Unions and Collective Agreement Law no. 6356 is enabling to establish local and regional trade unions without looking for the condition of “Operating across Turkey”. The law no. 6356, which adopts the principle of “establishment without an earlier notice”, abandoned the ban of establishing trade union on the basis of workplace and profession. It, thereby, continues “pluralist trade unionism” in conformity with the principles of “freedom” and “voluntarism”.

Another amendment brought by the given law is that the conditions, which “establishers” were required to have in the past, are required the members of boards of management, supervisors and discipline to have as well. On the other hand, “workplace representatives of trade unions” are not required to have those conditions on the contrary of the law no. 2821.

The conditions of “being a Turkish citizen”, “being literate in Turkish” and “acting in regarding sector”, which were mandatory to have for establishers of trade union and confederation before, are not required by the law 6356; “acting in regarding sector” is the only condition considered sufficient.

According to the law, trade unions gain legal entity right after a “general assembly decision” with the “written statement” of establishers and delivering the establishment petition, which has an appendix of “trade union act”, to the governorship of where trade union is located. It is required to reach a “general assembly decision” in order to “affiliate to a higher institution” or “secede from a higher institution”.

Trade unions are free to affiliate to or secede from international institutions in order to reach their “aims stated in their acts”. On the other hand, opening a representative branch and affiliation to the higher institutions by “international labour or employer associations” in Turkey is tied up to the permission of Ministry of Internal Affairs after getting a consideration from the Ministry of Foreign Affairs.

Finally, the most important amendment about the management of trade unions in the law no. 6356 is to limit the title of at-large-delegate, which was tied up to the condition of “receiving document

from the general president” or “elected by executive board” in the past, with only the “members of boards of management, supervisors and discipline”, who are elected to the mandatory bodies apart from general assembly. In the given law, it is stated the numbers of members of these boards cannot be “less than 3, more than 9”, numbers of members of board of management in confederations cannot be “less than 2, more than 5” and the numbers of members of bodies apart from general assembly in branches cannot be “less than 3, more than 5” and reserve members for these bodies will be as many as permanent members.

Sendika Kavramı ve Önemi

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 (Durand, 1954:39; Demir, 1999:3). Deyim, özellikle işçiler arasında pek benimsenmiş ve yaygınlık kazanmıştır. Türkçe'ye Yunanca'dan geçen sendika deyimini (*Türkçe Sözlük*, 1996:636) 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 (Çelik, 1979:7; Mumcuoğlu, 1979:5; Işık, 1962:1; Demir, 1999:4). “Sosyal devlet” 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 aş devlet anlayışının örgütsel yapısı içinde çok önemli bir yeri olan sendikalar, toplum hayatında “kamu yönetimine katılan” ve “kamusal fonksiyonlar” ifa eden (Çelik, 1999:7; Eyrenci, 1984:21) birer “resmi kuruluş” sayılmaktadır (Rivero ve Savatier, 1979:58). Öyle ki bir devletin sendikalara tanıdığı hakların, o ülkede yürütülen siyasi ve ekonomik rejimin tespitine imkân vereceği öne sürülmüştür (Işık, 1962:1; Aydemir, 2001:39).

Nitekim, demokrasinin çok sayıdaki tanımlarından biri de onun bir “müesseseler (kurumlar) rejimi” olduğudur. İşte bu müesseseler (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 siyasal düzeni içinde birer denge ve ahenk unsurudurlar. İşçi sendikalarının bu özellikleri, genellikle Batı ülkelerinde “işçinin

yönetime katılması” (endüstriyel demokrasi) ilkeleri çerçevesinde ilgili bakanlıklarda işçileri temsil etmektен yasama organını etkileyici siyasi faaliyette bulunmaya kadar uzanabilmektedir (Demir, 1999:5; Odaman, 2004:16-19). Ancak Batı ülkelerinde görülen sendikaların bu tür faaliyetleri, onların toplum içinde hatırı sayılır bir üye sayısına ve bilinçli bir örgütlenme yapısına 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 (Çelik, 1999:340).

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 artırması, kuşkusuz sendikal hak ve özgürlüklerin en geniş şekilde tanınmasına ve güvence altına alınmasına, buna ek olarak toplu sözleşme ve grev haklarını serbestçe kullanmalarına bağlıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun (SETİSK) da bu amacı gerçekleştirmek için çıkarıldığı “genel gerekçesi”nde belirtilmektedir¹. Ancak eski 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun kabul edildiği yıllarda (1983) iki milyon civarında olan sendikalı üye sayısının, günümüze kadar gittikçe eriyerek bir milyonun bile altına inmesi, 2821 sayılı Yasa’nın “genel gerekçesinde” (Mis ve Özsoy, 1983) de öngörülen benzer amaca ulaşmanın ne derece zor olduğunu göstermektedir. Gerçi, son olarak çıkarılan 25.06.2001 gün ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (KGSK) da bu örgütlenme açığını kapatabilmektedir. Ancak bugüne kadar Türk Sendikacılığının en zayıf yönü, kanımızca işçilere tanınan “üyelik güvencesinin” yetersiz kalması ve kamu görevlilerine tanınan önce “toplular görüşme” bilahare “toplular sözleşme” hakkının sınırlı da olsa “grev hakkını” içermemesi olmuştur.

Bunun gibi, son olarak 4857 sayılı İş Kanunu (Md.18, 19, 20, 21) ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun (Md.25) iş ve “sendika üyelik güvencesi” ile ilgili getirdiği birtakım değişikliklerin, işçilere belirli ölçüde “üyelik güvencesi” sağladığı söylenebilir (Öztürk, 2013:217-242). Özellikle, 6356 sayılı Yasa’nın “işyeri sendika temsilciliği” ile “sendika yöneticiliği” konusunda getirdiği güvenceler (SETİSK Md. 23,24) “üyelik güvencesini” destekler ve sendikal örgütlenmenin hızını arttıracak nitelikte görünmektedir. Bu nedenle gerek sendika temsilci ve yöneticileri gerek kamu görevlileri ile ilgili olarak başta Anayasa (Md.53) olmak üzere yeni düzenlemeler ile örgütlenmenin desteklenmesinin bir ihtiyaç

¹ “Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplular sözleşme ve serbest toplular pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir. Kuşkusuz ILO normları, Türkiye’nin AB’ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmıştır. Ayrıca daha önce hazırlanan tasarı ve tekliflerden de yararlanılmıştır” (Tez-Koop-İş Sendikası, 2012:7-8).

olduğu kuşkusuzdur. Unutulmamalıdır ki, demokratik toplumlar örgütlü toplumlardır. Bunların başında da sendikalar gelmektedir. Kanımızca, bir yandan işçilerin “sendika üyelik, temsilcilik ve yöneticilik güvencesi” artırılırken, öte yandan kamu görevlilerine de 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.

Sendikaların Kuruluş Esasları

İşkolu Esası

İşkolu Esasına Göre Sendikalaşmanın Zorunluluğu

İşkolu esası, bir ülkede yapılan işlerin belirli sayıda gruplandırılarak her bir gruba işkolu denilmesini ifade eder. İşkolu esasında, işyerindeki faaliyet esas alınarak bir gruplandırma yapılır. İşyeri içinde işçilerin bireysel olarak yaptıkları işlerin veya mesleklerinin bir önemi yoktur. Önemli olan işyerinde ağırlıklı olarak yapılan ve sürdürülen faaliyettir. İşkolu esasına göre sendikalaşma esası, işçilerin sendika kurma veya sendikaya üye olmada mesleklerine ve yaptıkları işe bakılmaksızın sadece işyerinin girdiği işkoluna göre sendika haklarını kullanmalarınıdır (Şahlanan, 2013:15).

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu zamanında olduğu gibi, 6356 sayılı Kanun da “işkolu esasına” göre sendikalaşma zorunluluğunu şu şekilde ifade etmektedir: “En az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara sendika” denir. “Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur” (SETİSK, Md. 2/1,ğ. 3/1). Görüldüğü gibi, 2821 sayılı Kanun’da yer alan ve sendika enflasyonunu dolaylı da olsa önlemeye yönelik (Şahlanan, 2013:16) “işkolunda Türkiye Çapında faaliyette bulunma” şartı, 6356 sayılı Yasa’ya alınmamıştır. Burada da İLO eleştirilerinin göz önünde tutulduğu (Kutal, 2012:162); “bölgesel” veya “il düzeyinde” sendika kurulmasına engel olan “Türkiye çapında faaliyette bulunma” şartının kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Ancak, bu tür bölgesel veya il düzeyindeki sendikaların da yaşaması için toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınmasında “işkolu barajını” aşmış olması gerektiği unutulmamalıdır.

Öyleyse, eski 2821 sayılı Sendikalar Kanunu zamanında olduğu gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu zamanında da “işkolu esası” şartına devam edildiğini söylemek yanlış olmaz. İşkolu esasına göre ise, öncelikle bütün ülkede yapılan işler, sayısı belirli işkolları içinde toplanacak; sonra da gerek işçiler gerekse işverenler bir sendika kurmak istediklerinde, işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolunun esas alınması gerekecektir. Nitekim 6356 sayılı Kanun’umuzda da önce “asıl işler” yirmi “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 (SETİSK.Md.4/EK-1,2)².

Yargıtay, “asıl işin ve yardımcı işin uzman bilirkişilerce tespit edilerek işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi gerektiğine” karar vermiştir³. Öyleyse, bir tekstil fabrikasında yapılan asıl 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 “dokuma işkolunda” 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 (SETİSK.Md.4/2). Fabrikadaki üretim, pazarlama ve idari birimler de merkez işyerinde üretilen ürünlere ilişkin ise, merkez işyerinde yapılan bu işler “yardımcı iş” niteliğinde olup, asıl iş olan fabrika işyerinin girdiği işkolunda sayılmalıdır (Sur, 2011:266)⁴İşte buna, işkolu esasına göre sendikalaşma esası (ilkesi) denilmektedir⁵.

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 faaliyette bulunması şartı aranmaz” (SETİSK.Md.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 (Demir, 1999:44; Narmanlıoğlu, 2002:75).

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

² 9.HD,10.06.1997, 10855/12367, (Günay, 1999:175) ; 9.HD, 14.07, 2010, 25648/14131 (LEGAL İHSGHD, 2011/30, 738; Çalışma ve Toplum, 2011/3, 30: 487).

³ 9.HD, 09.11.1995, 35311/33689; 9.HD, 25.01.1993, 18316/895; 9.HD, 06.02.1993, 16091/17870; 9.HD, 12.07.1990, 8144/8219 (KAMU-İŞ, Yargıtay Kararları 1990-1995: 463-467). 9. HD, 19.10.2010, 28347/29733, (LEGAL, İHSGHD, 2011/30: 179).

⁴ 9.HD,19.10.2010,28347/29733 (Çalışma ve Toplum, 2011/2, 29: 169).

⁵Meslek sendikası yasağının kaldırılması nedeniyle buradaki kişilerin “sosyolojik” anlamda bir “meslek sendikası” kurmalarına veya kurulu bir meslek sendikasına üye olmalarına engel bir hüküm yoktur.

kurumların girdikleri hizmet kolları bir yönetmelikle belirlenir (KGSK Md.5).

Meslek ve İşyeri Esasına Göre Sendikalaşmanın Serbest Bırakılması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu “en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları” sendika olarak tanımladıktan sonra (SETİSK Md.2/1,ğ); sendikaların “kuruldukları işkolunda” faaliyette bulunacaklarını amirdir (SETİSK Md.3/1). Görüldüğü gibi, hukukumuzda çağdaş sendikacılık hareketinde görülen gelişmelere paralel olarak işkolu esasına göre sendikalaşma kabul edilmiş; buna karşılık 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu’nda yer alan “Türkiye çapında faaliyette bulunmak” şartına 6356 sayılı Yasa’da yer verilmediği gibi; “meslek” ve “işyeri” esasına göre sendikalaşma yasağı da (2821 s.Sen.K.Md.3/1,3) kaldırılmıştır.

Bu yasakların çıkarılmasında, Uluslararası Çalışma Teşkilatının (İLO) denetim organlarının Türkiye’nin onaylamış olduğu 87 sayılı Sözleşmenin 2. maddesini hatırlatarak “işyeri” ve “meslek” esasına göre sendikalaşma yasağına getirilen eleştirilerin rolü olmuştur. Gerçekten, İLO Sendika Özgürlüğü Komitesi de kararlarında çalışanların istedikleri düzeyde işyeri, işkolu veya mesleki düzeyde veya bölgesel ölçekte sendika kurma hakkı ve bunlara üye olma hakkı olduğunu, bunun dışında işçilerin aynı anda işkolu ve işletme düzeyinde üye olabilmeleri gerektiğini belirtmiş; “sadece işkolu düzeyinde sendika kurulmasının 87 sayılı Sözleşmeye aykırı olduğunu” vurgulamıştır. Bu eleştirilerden kurtulmak için Yasa’nın kısıtlayıcı hükümlerinin 6356 sayılı Yasa’ya alınmadığı belirtilmektedir (Kutal, 2012:161; Özveri, 2012:44).

Gerçekte, 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 (Talas, 1961:186,205,245-246; Çelik, 1979:142; Ekin, 1976:81; Demir, 1999:40; Narmanlıoğlu, 2002:74,86). 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 araya gelerek bir meslek sendikası (marangozlar sendikası, kaynakçılar sendikası, vb.) kurmalarında pratik bir yarar yoktur (Demir, 1999:40-41).

Zira özellikle hukukumuzda toplu iş sözleşmesi için bir işverenin karşısına tek bir işçi sendikasının çıkması esası (SETİSK Md.41/1), meslek sendikacılığının gelişmesinin önündeki en büyük engeldir. Bu nedenle, yukarıda “iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adı şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler” gibi; iş sözleşmesiyle çalışan elektrikçilerin, tornacıların, kaynakçıların,

dokumacıların, marangozların ve bahçıvanların kuracakları meslek sendikalarının “bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri” sınırları içinde kalacağı (SETİSK Md.2/4); toplu iş sözleşmesi yetkisi alarak işverenlerin karşısına çıkmalarının ve bir toplu iş sözleşmesi yapmalarının pratik olarak mümkün olmayacağı açıktır. Bu toplulukların kuracakları meslek sendikalarını da “hukuksal” (juridique) değil daha çok “sosyal” (sociologique) kuruluşlar olarak kabul etmek gerekir (Demir, 1999:20). Bu anlamda daha önce “sendika” olarak kurulmalarına müsaade edilmeyen “Tüm Emekliler Sendikası”⁶ ile “Tüm Üretici Köylüler Sendikası”⁷ bundan böyle “meslek sendikası” olarak kurulabilirler kanısındayız.

6356 sayılı Yasa’da isabetsiz olarak kaldırılan bir diğer sendikalaşma esası da “işyeri” sendikacılığıdır. Meslek sendikacılığı değil, ama 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 barışını bozdukları görülmüştür. Bütün bu nedenlerle, işyeri sendikalarının işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini yeterince koruyamayacağı; aksine, bu amaca ters düştikleri ve güçlü sendikacılığı engelledikleri için kaldırılmaları gerektiği öne sürülmüştür (Çelik, 1979:41-42,164-165; Eyrenci, 1984:57; Demir, 1999:43-44; Kutal, 1985:93; Ekonomi, 1984:11; Tuğ, 1992:37). Nitekim eski 274 sayılı Kanun’un yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun gerekçesinde de “güçlü sendikacılık amaçlandığından işyeri sendikacılığına yer verilmediği; işkoluna göre sendikalaşma ilkesi kabul edilerek tek bir sendika modelinin öngörüldüğü” belirtilmiş idi (Mis ve Özsoy, 1983:13).

Bununla birlikte, “işyeri” esasına göre sendikalaşma yasağı kaldırılmasına rağmen, 6356 sayılı Yasa’nın yukarıda öngörülen işçi veya işverenin bir araya gelerek “bir işkolunda faaliyette bulunmak” üzere oluşturdukları sendikaların, “kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları” (SETİSK Md. 2/1.ğ; 3/1) yolundaki hükümler, hukuken işyeri sendikası kurulmasına engel olacak niteliktedir.

⁶ 10. HD, 30.06.2005, 4888/7608 (YKD, Kasım 2005:1749).

⁷ 9.HD, 10.10.2006, 27816/26827 (Çalışma ve Toplum, 2007/1: 200; LEGAL, İHSGHD, 200No:13: 310)

Üstelik, madde gerekçesinde de “sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsendiği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı” belirtilmiştir. Bu tespitlerden sonra, “işyeri” esasına göre sendika kurma yasağının kalkmasından sonra bile, dolaylı yoldan “işyeri” esasına göre sendika kurulmasına müsaade edilmediği anlaşılmaktadır (Kutal, 2012:162; Özveri, 2012:44). Kaldı ki, kanımızca, “işyeri” esasına göre sendika kurulmasında toplu iş sözleşmesi yapılmasını pratik olarak engelleyen “işkolu barajı” da vardır. İşyeri sendikasının da toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi için “işyerinde yarıdan fazla üye kaydetmesi” yetmeyecek, aynı zamanda “işkolu barajını” da (%3) aşması gerekecektir. Bu nedenle, böyle bir teşebbüste bulunacak kurucuların da “mecburen” işkolunu tercih etmeleri kaçınılmaz olacaktır.

Ekleyelim ki, KGSK’da da “meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulması” yasaklanmıştır (Md.4/2).

Sendika Çokluğu Esası

Temelde “serbestlik” ve “ihtiyarılık” 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 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 (Çelik, 1979:84; Işık, 1962:100; Demir, 1999:48-49; Narmanlıoğlu, 2002:70).

Sendika çokluğu esası, sendikacılığın gelişmesine ve doğasına da uygun düşmektedir. Çünkü bunun karşıtı olan “sendika tekliği esası” farklı düşünce ve inançlara bağlı olan kişileri belirli bir yönde birleşmeye zorlamaktadır. Bunun ise sendika hak ve özgürlüğüne olduğu kadar insan (kişi) hak ve özgürlüklerine de aykırı düşeceği kuşkusuzdur (Çelik, 1979:84-85; Demir, 1999:49; Sönmez, 1968:30). Özellikle sendikacılığın mesleki faaliyetten çok siyasi ve felsefi görüş ayrılıklarının rekabet alanı haline geldiği Fransa gibi ülkelerde, kesin görüş ayrılıklarına sahip işçileri bir araya getirmek imkânsız görünmektedir (Brun ve Galland, 1978:9). 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 Birliği’nde (DGB) toplanmışlardır. Aynı gelişme işverenler tarafında da olmuş;

DGB 'nin karşısında İşveren Sendikaları Birliği (BDA) kurulmuştur. Ancak bu oluşum 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 yegâne örneği olan Almanya modeli, öteki Batı ülkeleri arasında bir istisna oluşturmaktadır (Çelik, 1979:84,308; Demir, 1999:50).

Temelde, bir işkolunda çalışan işçilerin birkaç sendikada toplanmaları sonucu ortaya çıkacak sağlıklı bir sendikalar arası rekabet, sendika yöneticilerini de daha dikkatli ve dinamik olmaya zorlayacak ve bu durum işçilerin daha çok yararına olacaktır (Çelik, 1979:85,309; Tuğ, 1992:46; Demir, 1999:50). 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” (Işık, 1962:102) ve “tatbikatta işçi sınıfını parçalayıcı tesir icra etmek suretiyle sendikacılık hareketini zayıflatacağı” (Talas, 1961:192) yolunda düşünceler ileri sürülmesine rağmen, yasa koyucu ne 1963 Yılında kabul ettiği 274 sayılı ne 1983 yılında kabul ettiği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda ne de 6356 sayılı yürürlükteki Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu esasa (ilkeye) yer vermekten kaçınmamıştır. Hatta açık bir şekilde olmasa bile, bu ilkenin 1961 ve 1982 Anayasaları'nda dolaylı da olsa güvence altına alındığını görüyoruz.

Gerçekten, 1961 Anayasası'nın 46'ncı, 1982 Anayasası'nın 51'inci maddeleri, işçilerin ve işverenlerin “önceden izin almaksızın” sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip olduklarını; bunlara “serbestçe” üye olabileceklerini ve üyelikten ayrılacaklarını hükme bağlamıştır (Demir, 2012:393; Narmanlıoğlu, 2002:71). Bu hükümlere uygun olarak düzenlenen yürürlükteki Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise sendika çokluğu esasını açıkça hükme bağlamıştır: “Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur.” (SETİSK Md.3/1). Ancak, kurulacak sendikaların yine “işkolu esasına göre” faaliyette bulunmak üzere kurulmaları gerekir. Kanunda “kuruluşlar” sözcüğünden “sendika” ve üst kuruluşu olan “konfederasyonların” anlaşılması gerektiği açıkça ifade edilmiştir (SETİSK Md.2/1,g). Bu nedenle, sendika çokluğu ilkesi sendikaların üst kuruluşları için de geçerlidir. Ülkemizde birden fazla konfederasyon kurulması mümkün olduğu gibi, birden fazla kamu işverenleri sendikası da kurulabilir (Demir, 1999:51).

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

Kurucularda, Yöneticilerde, Denetim ve Disiplin Kurulu Üyelerinde Aranılan Nitelikler

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (Md.6) öngörülen bu nitelikler sadece işçi sendikalarında değil işveren sendikalarında da “kurucu” olacaklarda aranan koşullar arasındadır. Bu koşullar sadece kurucularda değil, aynı zamanda yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyelerinde de arandığı için önemlidir (SETİSK Md.9/3). 6356 sayılı yürürlükteki Kanun, 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak bu koşulları “işyeri sendika temsilcilerinde” aramadığı gibi, işçi ve işveren sendika ve konfederasyon kurucularında da daha önce aranan “işkolunda fiilen çalışma koşulu” yerine sadece “fiilen çalışma koşulunu” yeterli görmüştür (SETİSK Md.6/1,2). Sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar “idari para cezasına” çarptırılacakları gibi; idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle de sendika organlarında görev alamazlar (SETİSK Md.78/1,a ve 2). Ayrıca, bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir (SETİSK Md.9/3).

Ekleyelim ki, bu niteliklerin “kamu görevlileri sendikası” kurucularında da aynen bulunması gerektiğine kuşku yoktur (KGSK Md. 43). Şimdi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi ve işveren kuruluşlarının kurucu, yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyelerinde aranan bu koşulların neler olduğunu yakından görelim (Md.6/1):

Türk Vatandaşı Olmak Şart Değil

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun “üyelik” için öngörmediği bu koşul, “kurucu” (Md.5), “yönetici” (Md.14/16) ve “temsilci” (Md.34/2) olmak için öngörülmüştü. Bir başka deyişle, yabancılar işçi veya işveren sendikalarına “üye” olabilecekler; ancak bir sendika “kurucusu” veya kurulu bir sendikada “yönetici” veya işyerlerinde işçi sendikası “temsilcisi” olamayacaklardı. Bu nedenle, geçtiğimiz dönemde, özellikle tüzel kişiliği olan yabancı sermaye şirketlerinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı temsilcilerinin “kurucu” veya “yönetici” olup olamayacakları tartışma konusu olmuş; Kanun'da bu konuda açık bir hüküm olmadığı ve “Türk vatandaşı olma” koşuluyla güdülen amaç “yabancıların sendikalarda etkin olmaktan uzak tutulması” olduğu için, merkezi Türkiye'de olsa bile, kontrolü yabancılara ait bulunan bir şirketin, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan temsilcileri aracılığıyla bile bir işveren sendikasında “kurucu” veya genel kurul dışındaki zorunlu organlarda “yönetici” olması mümkün görülmemiş idi (Tunçomağ, 1985:412; Verdier, 1966:23; Pelissier vd., 2003:635; Guery, 2003:397; Demir, 2011:441).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu artık böyle bir koşul öngörmediği için kurucu, yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyelikleri için Türk vatandaşı olma koşulu şart değildir. Bunun gibi, geçtiğimiz dönemde, özellikle tüzel kişiliği olan yabancı sermaye şirketlerinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı temsilcilerinin “kurucu” veya “yönetici” olup olamayacakları tartışmasına da Kanun

bir son vermiş; bundan böyle merkezi ister Türkiye’de ister Türkiye dışında olsun, kontrolü yabancılara ait bulunan bir şirketin ister Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ister yabancı olan temsilcileri aracılığıyla bir işveren sendikasında “kurucu” veya genel kurul dışındaki zorunlu organlarda “yönetici” veya “üye” olması mümkün kılınmış olmaktadır.

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

Türkçe Okur-Yazar Olmak Gerekmiyor

2821 sayılı Kanun’da sendika üyeliği için aranmayan “okur-yazar” olma şartı, sendika kuruculuğu, yöneticiliği ve temsilciliği için aranmakta idi. Ama “okur-yazar” olma deyiminden mutlaka “diploma” veya bir “sertifika” sahibi olmayı anlamamak gerekirdi. Okula gitmediği halde, “halkevlerinde” veya “askerde” açılan kurslarda öğrenilen okuma-yazma yeterli olabileceği gibi, insanın kendi kendine öğrendiği okuma-yazma da yeterli oluyordu.Önemli olan kişinin adını soyadını yazıp imzasını atabilmesi idi.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda “Türkçe okuryazar olmak” da kaldırıldığı için (SETİSK Md.6/1), artık kurucu, yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyesi olmak için “Türkçe okuryazar olmak” da gerekmemektedir. Bu şartın kaldırılmasının, işveren sendikalarında kurucu, yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyesi olacak yabancıların işini kolaylaştıracağına kuşku yoktur. “Okuryazar” olmak şart olmayabilir, ama “Türkçe konuşmak” da acaba bu şartın içine sayılabilir mi? Kanımızca, “Türkçe konuşmak” da “Türkçe’yi okuyup anlamak” da artık kurucu ve genel kurul dışındaki organlarda görev almak için “fiilen” gerekli olabilir, ama “hukuken” şart değildir.

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

Medeni Hakları Kullanmaya Ehil Olmak

Haklardan yararlanma konusunda bütün insanlar eşit sayıldıkları halde, onları kullanma ehliyeti dediğimiz “fil ehliyeti” konusunda bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. İşte, sendika kurucusu, yöneticisi, denetim ve disiplin kurulu üyesi olabilmek için de “fil 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 rüşit yaşının (18) doldurulmasıyla başlar. Bu bakımdan, sendika üyeliği için on beş yaşın doldurulması yeterli olduğu halde (SETİSK.Md.17/1); kuruculuk, yöneticilik, denetim ve disiplin kurulu üyeliği için on sekiz yaşın doldurulması gerekecektir. Ancak, “evlilik” kişiyi “reşit” kıldığı için, on sekiz

yaşından küçük olsa bile, evli kişiler kuruculuk, yöneticilik, denetim ve disiplin kurulu üyeliği 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 (Bilge, 1975:301; Tunçomağ, 1985:411; Şahlanan, 1995:65; Demir, 1999:65; Narmanlıoğlu, 2002:90-176).

Ekleyelim ki, aynı koşulun kamu görevlileri sendikası kurucusu, yöneticisi, denetim ve disiplin kurulu üyeleri için de aranması doğaldır (657 s. DMK. Md.40, 48).

Kamu Hizmetlerinden Mahrum Edilmemiş Olmak

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, eskiye nazaran kamu hizmetlerinden de mahrum eden suçları oldukça daraltmıştır. Buna göre, “26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz” (SETİSK Md.6/1).

Doğal olarak, yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyeliği için aranan koşullar, kurucularda aranan koşulların aynısı olduğundan, belirlenen suçlardan mahkûmiyeti olanlar da bu görevleri yapamayacaklar demektir (SETİSK Md.9/5). Kuşkusuz, Kanun’da “mahkûmiyetten” bahsedildiğine göre “kesinleşmiş” bir mahkeme kararının varlığı şarttır. Polis “nezaretinde” (gözaltında) veya cezaevinde “tutuklu” olarak geçirilen sürelerden sonra verilen “salıverme”, “takipsizlik” ve “beraat” kararlarının kurucu, yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyesi olmayı engellemeyeceği kuşkusuzdur (Demir, 1999:65).

Buna karşılık, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu zamanında; herhangi bir suçtan dolayı bir gün bile olsa “ağır hapis” cezasına çarptırılmak, Türk Ceza Kanunu’nun aynı maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile, “taksirli suçlar” hariç “kasten işlenen” bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle “hapis cezasına” mahkûmiyet, “ağır hapis” veya “hapis” olmasına bakılmaksızın “Devletin güvenliğine karşı suçlar”, “Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar”, “millî savunmaya karşı suçlar”, “devlet sırlarına karşı suçlar” ve “casusluk” (5728 s.k. Md. 384 ile değişik⁸ 2821 s. Sen. K. Md.5/1) suçları da kurucu, yönetici, denetçi ve temsilci olmayı engelleyen suçlardı.

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

Filen Çalışır Olmak

Hem işçi hem de işveren gerçek ve tüzel kişilerde aranan bu koşul, işçiler gibi gerçek kişi işveren sendikası kurucusunda da “filen devam etmekte olan bir

⁸ RG. 08.02.2008-26781

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, denetim ve disiplin kurulu üyesi olamayacakları aşikardır (Demir, 1999:63). Hemen ekleyelim ki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda öngörülen “işkolunda” fiilen çalışma koşulu (Md.5) ile “genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek” için aranan “en az on yıl bilfiil çalışmış olmak” koşulu (Md.14/14)⁹ da aranmamakta; 6356 sayılı Kanun sendikanın kurulacağı işkolundan farklı bir işkolunda da olsa ve herhangi bir çalışma süresi koşulu da aramaksızın “fiilen çalışmayı” yeterli görmektedir (SETİSK Md.6/1).

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

Sendikanın ve Konfederasyonun Tüzel Kişilik Kazanması

Özel hukukta bir “tüzel kişilik” (legal entity – personnalité juridique) meydana getirmenin ön koşulu, kişilerin bu konuda aralarında anlaşmış olmalarıdır. Bu anlaşmanın dışa 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 ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, kuruluşun, kuruluların hazırlayacakları dilekçelerine ekli olarak kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine sendikanın tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanacağını, sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanlarının yeterli olacağını; üst kuruluşlar için ise ilgili kuruluşların “genel kurul kararlarının” dilekçeye eklenmesi gerektiğini öngörmektedir (SETİSK Md. 7/1). Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on

⁹ Genel merkez yöneticilerinde belirli bir tecrübe şartını öngören bu hüküm, “çalışma sürelerinin tespitinde Sosyal Güvenlik Kurumlarındaki kayıtlara göre prim ödeme günlerinin toplamının esas alınacağını”; ayrıca, “on yıl bilfiil çalışmış olmanın hesabında yurtdışında işçi olarak geçen sürenin en çok beş yılının nazara alınacağını” öngörmüştü (md.14/14). Ayrıca, sendika şubesinin faaliyet alanına giren işyerinde çalışmayan işçinin zorunlu organlara seçilemeyeceği hakkında bkz: 9.HD,10.04.2007, 11004/10227 (Kılıçoğlu, 2007:219).

beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder¹⁰. Tüzel kişilik kazanılması, kuruluşun “süreklilik” kazanması demektir. Böylece, üyelerin değişmesinden etkilenmeyen ve ayrı bir adı olan hukuki varlık doğmuş olmaktadır (Çelik, 1979:44; Tuncay, 2010:9-10, 25-26; Şahlanan, 1995:73; Demir, 1999:31).

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 “ihtiyarılık” (isteğe bağlılık) ilkeleri çerçevesinde hiçbir makamın iznine ihtiyaç duyulmadan kurulurlar. Gerçekten, Anayasa’ya (Md.51) uygun olarak hazırlanan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da “sendika ve konfederasyonların önceden izin almaksızın kurulacağını” öngörmüştür (SETİSK Md.3/1). 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 yüklendikleri 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 (Demir, 1999:32; Tunçomağ, 1985:48; Verdier, 1966:134; Brun ve Galland, 1978:203).

Bunun gibi, sendikalar üzerinde yapılan denetimler de onlara kamu hukuku kuruluşu niteliği kazandırmaz. Denetimlerin amacı, kamu düzeninin korunmasıdır (Tuncay, 2010:27; Demir, 1999:33). Gerçekten, çok geniş bir kitleyi temsil ettikleri ve belirli kamusal görevleri yükledikleri için kuruluş ve faaliyetleri ile idari ve mali denetimleri “özel hükümlerle” düzenlenen sendikalar, hukukumuzda özel hukuk tüzel kişisi sayılmaktadır¹¹. Nitekim sendikaların kuruluşunda en az kaç kişinin başvurusunun gerekli olduğu yolunda bir hüküm ihtiva etmeyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’ndan farklı olarak¹², 6356 sayılı Kanun sendikaları “en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlamıştır. Tıpkı, üst kuruluş konfederasyonu kurmak için özel bir hükme yer verildiği gibi: “Değişik

¹⁰ Görüldüğü gibi kuruluşta daha önce 2821 sayılı yasana öngörülen “nüfus sureti, ikametgah, sabıka kaydı ve ilk genel kurula kadar kuruluşu sevk ve idare edecekler ile bunların eş ve çocuklarının mal bildirimini gibi belgeler” yeni düzenlemede kaldırıldığı gibi; tüzüğün kurucular listesinin “İçişleri” ve “Maliye Bakanlığı” yerine ÇSGB gönderilmesi ve “gazete ilanı” yerine Bakanlığın internet sitesinde 15 gün içinde ilanı ile yetinilmiştir.

¹¹ Sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığından, “şube aleyhine dava açılmayacağına” ilişkin olarak bkz: 10.10.2006, 28232/26830 (YKD, Nisan 2007:674).

¹² Bu konuda 2821 sayılı Sendikalar Kanunundaki boşluğu Dernekler Kanunu hükümleri ile tamamlanmakta (Sen.K.md.63) idi. Dernekler Kanununa göre ise, bir derneğin (sendikanın) kurulabilmesi için, “en az yedi gerçek kişinin bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak birleştirmeleri” gerekmektedir (Der.K.md.2).

işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdiği tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlar konfederasyonu ifade eder” (SETİSK Md.2/f,ğ)¹³.

Ekleyelim ki, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının da “önceden izin almaksızın” serbestçe kurulmaları güvence altındadır (KGSK Md.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 yürürlüktedir (KGSK Md.43). “Mal bildirim” dışında, diğer belgelerin ve tüzüğün ilgili valiliğe verilmesi ile tüzel kişilik kazanan sendika ve konfederasyonun, ayrıca gazetede ilan edilmesine gerek görülmemiştir (KGSK Md.6).

Sendikaların Konfederasyon ve Uluslararası Kuruluşlara Üyeliği

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda “üst kuruluşlara üyelik” başlığı altında düzenlenen konfederasyon üyeliği için ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir (Md. 20). Buna göre;

1- Üst kuruluş üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlanmıştır. Bu anlamda üst kuruluş üyeliği tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılmaktadır. Bununla birlikte aynı zamanda birden fazla üst kuruluşla üye olunamaz. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersizdir.

2- Üst kuruluş üyeliğinden çekilme de genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme, üst kuruluşla bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır.

3- Üst kuruluş üyeliğinden çıkarılma da, sendika üyeliğinden çıkarılmada olduğu gibi, üst kuruluşun genel kurul kararıyla olur.

4- Üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, üst kuruluş tarafından bir ay içerisinde Bakanlığa bildirilir.

Görüldüğü gibi, “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 gibi, aynı zamanda birden fazla konfederasyon üyeliğinde de sonraki üyelikleri geçersiz saymaktadır (SETİSK Md.20/1)¹⁴. Buna karşılık uluslararası kuruluşlara üye olma kural olarak serbest bırakılmıştır. Buna göre, kuruluşlar “tüzüklerinde gösterilen” amaçlarını gerçekleştirmek üzere “uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının

¹³ İşçi ve işveren sendikaları arasında bir ayırım yapılmadan uygulanan bu hüküm gereğince, sendikanın yedi kurucusu ilk genel kurula kadar sendikayı yönetebilirlerse de (Sen.K.md.6/2) ilk genel kurulda seçilmesi gereken üç zorunlu organdan her birinin üye sayısının üçten az dokuzdan fazla olmaması esasları (SETİSK.md.9/1), ilk genel kurula yeterli sayıda üye gidilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, ilk genel kurula kadar yeterli sayıda üye kaydı yapılamayan hallerde, yedi kişilik kurucu sayısının sendikanın varlığını sürdürmeye yetmeyeceği kuşkusuzdur.

¹⁴ 2821 sayılı Sendikalar Kanunu birden fazla konfederasyon üyeliğinde “tüm üyelikleri” geçersiz saymakta idi (Sen.K.md.26/2).

kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, iş birliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilir” (SETİSK Md.21/1). Buna karşılık, “uluslararası işçi ve işveren kuruluşları” Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye’de temsilcilik açabilmekte ve Türkiye’deki üst kuruluşlara üye olabilmektedir (SETİSK Md.21/2). Her iki halde de yasa hükümlerine aykırılık, artık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının değil (2821 s. Sen. K. Md.28), İçişleri Bakanlığının üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için, kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerde dava açmasına yol açabilir (SETİSK Md.21/3) ¹⁵. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları da Türkiye’de kurulu üst kuruluşlara üye olabilmektedirler (SETİSK Md.21/4).

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

Sendikaların İşleyişi (Organları)

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda işçi ve işveren kuruluşlarının işleyişiyle ilgili zorunlu organları belirtilmiş ve organlara ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Bu anlamda, Dernekler Kanunu’ndaki üç zorunlu organa (Md.19) karşılık, Sendikalar Kanunu’nda “zorunlu organ” sayısı dörde çıkarılmıştır. Bunlar “genel kurul”, “yönetim kurulu”, “denetleme kurulu” ve “disiplin kurulu” dur (SETİSK.Md.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 ve yetkileri” hiçbir şekilde devredilemeyecektir (SETİSK. Md.9/2). Organların seçimi “serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm” esaslarına ve “tüzük hükümlerine” göre “yargı gözetimi altında” yapılır (SETİSK Md. 14/1).

Ekleyelim ki, benzer hükümlere KGSK’da da aynen yer verilmiştir (Md.8). Sendika organlarının seçimlerine yapılacak itirazlar ile seçimlerin iptali ve

¹⁵ Gerçi, daha önceki 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yer alan ve uluslararası kuruluşlarda aranan “Türkiye Devleti’nin şekline, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti niteliklerine, Devletin ülkesi ve ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Türk Ulusu’na ait egemenliğin kullanılmasının hiçbir surette belli bir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılmayacağı ilkeleri ile din ve vicdan özgürlüğüne” aykırı faaliyet göstermemeleri ve “insan haklarına saygılı” olmaları yolundaki hükme (2821 s.Sen.K.md.28/1) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer verilmemiştir. Bununla birlikte, halen Anayasada da mevcut bulunan Cumhuriyetin temel hükümlerine ilişkin bu nitelikler ve ilkeler yürürlükte kaldığına göre, kuruluşların dış üyeliklerinde bu hususlara dikkat etmeleri menfaatleri icabıdır Bu nitelikler ve ilkeler hakkında geniş bilgi için bkz: Demir, 2012:329.

yenilenmesine ilişkin hususlarda ise, “2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 14. maddesi ile 52. maddesinde yer alan hükümlerin uygulanacağı” öngörülmüştür. (KGSK Md.11). Bununla birlikte, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2821 ve 2822 sayılı kanunları kaldırdığından, “2821 ve 2822 sayılı kanunlara yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır” (SETİSK Md.81/2). Şimdi, sendika organlarının incelemesine geçebiliriz:

Genel kurul

Genel Kurul Üye ve Delegelerinin Belirlenmesi

Sendika özgürlüğünün geçerli olduğu ülkelerde genel kurulların üyelerin özgür iradeleri ile oluşması ve demokratik esaslara göre işlemesi kaçınılmazdır (Kutal, 2012:162). Nitekim, sendikal demokrasinin genel kurullardan başladığı gerçeğini ve önemini göz önünde tutan yasa koyucu; “sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz” diyen Anayasa hükmüne (Any.Md.51/son) uygun olarak; genel kurulların oluşmasını “sendika tüzüklerine” bıraktıktan sonra, kendisi de delege seçim usullerine ilişkin bazı düzenlemelere gitmiştir.

Gerçekten, geçmişte tüzüklerde “genel başkandan belge alma” veya “icra kurulunca seçilme” koşuluna bağlanan doğal delegelikler (Çelik, 1979:302,378; Şahlanan, 1980:124) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda sadece genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen “yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri” ile sınırlandırılmış (SETİSK Md.10/1); bu organlara seçilecek üye sayıları “üçten az dokuzdan fazla”; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları “beşten az yirmi ikiden fazla” ve şubelerin genel kurul dışındaki organlarının üye sayıları “üçten az beşten fazla” olamayacağı, bu organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçileceği hükmüne bağlanmıştır (SETİSK Md.9/1). Daha önceki 2821 sayılı Yasa’ya göre “disiplin kurulu” üyelerinin ilavesiyle birlikte arttırılan genel kurul dışındaki organlara üst sınırdan seçilen “doğal delege” sayısının (3x9=27), tüzüklerde artık serbestçe belirlenen genel kurul delege sayısının düşük tespit edildiği hallerde genel kurullarda “sendika içi demokrasi” sorunu yaşanacağı kuşkusuzdur (Şahlanan, 2013:18).

Bununla birlikte, sendika tüzüklerine “delege seçilmeyi” ve bunun sonucu “seçilen delegelerin genel kurula katılmalarını ve oy kullanmalarını” engelleyici hükümlerin konulamayacağı belirtilen Kanun’da (SETİSK Md. 10/3:13); daha önce birtakım usulsüzlüklerin yaşandığı (Şahlanan, 2013:19) “genel kurullarda” değil, “delege seçimlerinin usul ve esaslarının” önceden “kuruluşun tüzüğü ile belirlenen” hükümlerine göre yapılacağını öngörmüştür. Buna ilaveten, genel kurula seçilen üyenin “delegelik sıfatının müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edeceği” hükmüne bağlanmıştır. (SETİSK. Md.10/1, 2, 3).

Seçimlerde uyulacak esasların ayrıntılı bir biçimde düzenlendiği Kanun’da (SETİSK Md.14), bu esaslara aykırılık halinde seçimlerin hakim tarafından iptal edileceği belirtilmiştir (SETİSK Md. 15, 31). Uygulamada Yargıtay, “mevsimlik

işçilerin askı döneminde de olsa delege tespitinde dikkate alınmasını” kararlaştırmıştır¹⁶. Delege seçimlerine karşı yapılan itirazlar “Seçim Kurulu Başkanı hakim tarafından değil, İş Mahkemesi hakimi tarafından karara bağlanır”¹⁷.

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 (Md. 9/2, 4).

Olağan veya Olağanüstü Genel Kurulun Toplantıya Çağırılması

Sendika ve konfederasyonların ilk “olağan” genel kurulu, tüzel kişiliğin kazanılmasından başlayarak “altı ay” içinde “yönetim kurulu” tarafından yapılmak zorundadır. “Dört yılda” bir toplanan müteakip genel kurulların toplanması, tüzüklerde daha kısa bir süreye de bağlanabilir¹⁸. İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden on beş gün önce gönderilmesi zorunludur (SETİSK. Md. 12/1, 2, 3). Yönetim kurulunun bu görevini yerine getirmemesi halinde, durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının veya üyelerden birinin “iş mahkemesine” başvurması halinde, yönetim kuruluna işten el çektilir¹⁹. 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 (SETİSK. Md. 12/6).

Sendika ve konfederasyonların genel kurullarının “olağanüstü” toplanması ise, “yönetim kurulu” veya “denetleme kurulunun” gerekli gördüğü hallerde ve “genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere” yapılır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine “altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez”; ancak, “isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır”. (Sen. K. Md.12/4)²⁰. Olağanüstü genel kurul olağan genel kurulu oluşturan delegelerle ve “yazılı istekteki konularla” sınırlı bir gündem ile yapılır ve “toplantı gerekçeleri inandırıcı” olmalıdır²¹.

¹⁶ 9.HD, 17.09.1998, 13911/13257 (Günay, 1999:247).

¹⁷ 9.HD, 26.09.1991, 12791/12470 (TÜHİS, Kasım 1991:25), 9.HD, 13.01.1999, 19568/60, GÜNAY, 1999:247,806). Aksi yönde, 9.HD, 01.07.1986, 6191/6898 (Yasa D., Eylül 1986:1254), 9.HD, 27.03.1984, 3356/3228, (TÜTİS, Temmuz-Eylül 1984:29), 9.HD, 01.12.1983, 9265/10150, (İHU, Sen.K. 10, No:1 – Oğuzman’ın Eleştirisi).

¹⁸ Tüzükte belirtilen üç yıla ilişkin süreden önce “olağan genel kurul” yapılamaz: 9.HD, 14.03.2006, 6786/6671 (Çalışma ve Toplum, 2006/3: 251).

¹⁹ 9.HD, 26.04.2001, 6766/7185 (Türk Harb-İş Dergisi, Nisan 2004:70).

²⁰ Bu hüküm emredici olup sendika tüzüğü ile beşte bir oranı arttırılmaz, ancak azaltılabilir. (Çelik, 21.B. s.461, dn.25; Tuncay, İHU, Sen. K. 13, No:2; Tuncay, 2010:46; Eyrenci, 1984:77; Şahlanan, 1995:64-65; Narmanlıoğlu, 2002:130).

²¹ 9.HD, 07.03.2006, 5854/5736 (Çalışma ve Toplum, 2006/3:261).

Olağanüstü genel kurulun toplanması isteğiyle başvuran delege sayısının sonradan beşte bir oranının altına düşmesi, yönetim kurulunun genel kurulu toplantıya çağırmasını gerektirmez²². Ancak, dava açıldıktan sonra bir kısım delegenin bu isteğinden vazgeçmiş ve beşte birlik oranın 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 verir²³. 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 çağırarakla “yükümlü” (SETİSK Md. 12/5) olduğu kabul edilmelidir²⁴.

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 (Md. 10/1, 4).

Genel Kurul Toplantısı ve Alınan Kararlar²⁵

Sendika şube ve genel merkezinin bulunduğu genel kurul “toplantı nisabı”, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir. 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. ”Karar nisabı” ise toplantıya katılanların salt çoğunluğu olup, bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Bununla birlikte, tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. (SETİSK. Md.13/1,3).

Kuruluşun “en üst karar” ve “en üst denetim” organı olan²⁶ genel kurulda,

²² 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 ve Eşmelioglu, 1989:284). Aksi yönde, 2.HD, 11.06.1979, 4573/4781 ve 9.HD, 26.01.1988, 198/641 (Berksun ve Eşmelioglu, 1989:264).

²³ 9.HD, 22.01.1998, 21626/403 (TÜHİS, Ağustos 1998:41). “Olağanüstü genel kurulun toplanması için bunu gerektirecek ciddi ve objektif nedenlerin varlığı kanıtlanmalıdır”: 9.HD, 03.04.2007, 10760/9284 (Çalışma ve Toplum, 2007/4:291; Tekstil İşveren Dergisi Mart-Nisan 2008, Hukuk, 7).

²⁴ 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

²⁵ Ayrıca bkz: ODAMAN, S: Sendika Genel Kurulundaki Seçimlerin Yapılma Şekli Üzerine Görüşler, SİCİL, S.11, s.97-99

²⁶ ÇELİK, s.384

organların seçimi yanında yasalara aykırı olmayan her türlü tüzük değişikliği yapılabilir. 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. Md.11/2; KGSK, Md.12). Genel kurulda seçilen yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri ile diğer organlara seçilen asıl ve yedek üyeler, “otuz gün içinde” mülki idare amirliğine bildirilmek zorundadır. Derneğin (sendikanın) organlarında ve yerleşim yerinde meydana gelen değişiklikler de aynı süre içinde bildirilmek zorundadır (5253 s. Der. K. Md. 23).

Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır. (SETİSK Md.15/2; MK Md.68). Üye ve delegelerin dava açma ehliyetine karşılık, sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığından dava açma ehliyeti yoktur²⁷. Bir aylık dava açma süresi “hak düşürücü” bir süredir²⁸.

Sendika genel merkezinin bulunduğu yerden bir başka kente taşınması halinde, “genel kurulun iptali davası” yeni merkezin bulunduğu yerde açılmalıdır²⁹. Açılan davada Kanun ve tüzük hükümlerine “aykırı olarak seçim yapılması” veya “seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük” nedeniyle “seçimlerin iptaline” karar verildiği takdirde³⁰; Mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler. İlgili kuruluşu bildirilen seçim tarihinde, sadece seçim yapılır (SETİSK. Md.15/3).

²⁷ 9.HD, 19.10.1995, 34306/31847 ve 9.HD, 25.12.1997, 19638/22425 (Günay, 1999:153,155); 9.HD, 27.09.1990, 595/4071 (YKD, Aralık 1990:1787); HGK, 19.04.1989, E.989/9-153, K.989/283 (Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 1989:21).

²⁸ 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-EŞMELİOĞLU, SK, s.336; Aynı yönde aynı eser, s.322

²⁹ 9.HD, 03.07.1997, 11578/13560 (Günay, 1999:136).

³⁰ Sendika yönetim kurulunun yetkisi olmaksızın 26 delegenin delegeliğini iptal ettikten sonra yapılan seçimlerde “yersiz olarak delege olan” 26 kişinin başkanlık seçimlerine katılıp başkanın seçilmesini sağlaması, “seçim sonuçlarını etkileyecek bir usulsüzlük ve aykırılık” kabul edilip, “delege seçimlerinin iptali” geremiştir: Aynı yönde, 9.HD, 07.02.2002, 1257/2405, (YKD, Eylül 2002:1336).

Her durumda, “seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bulunmayan usulsüzlükler genel kurulun iptaline gerekçe olamaz”³¹. 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 kararlarına katıldığı “genel kurulun” iptal talebi de “hakkın kötüye kullanılması”(MK. Md.2) gerekçesiyle reddedilmiştir³².

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 Md.10/6,7,8 ve Md.11).

Yönetim Kurulu

Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç en çok dokuz üyeden; konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş en çok yirmi iki üyeden, şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz (SETİSK. Md.9/1). Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır (SETİSK. Md. 29/4).

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. Buna karşılık, yönetim kurulunun genel kurul tarafından “seçilen organların asıl veya yedek üyelerini” görevden almak gibi bir yetkileri bulunmamaktadır³³. Bunun gibi, bir Yargıtay Kararında da belirttiği üzere; genel kurul açıkça yetki vermedikçe, yönetim kurulu kararıyla şubeye bağlı işyeri başka bir şubeye bağlanamaz; dolayısıyla sendika yönetim kurulunun üye sayısının düştüğü gerekçesiyle şube sekreterinin profesyonel yöneticiliği sıfatının “amatör” niteliğe dönüştüğü karar yasa ve tüzük hükümlerine aykırı bulunarak, aksi halde böyle bir yetkinin, “şubeler ve yöneticiler üzerinde bir baskı aracı olarak kullanılabilmesi” vurgulanmıştır³⁴.

³¹ 9.HD, 18.01.2001, 19811/406, İşveren D., Ağustos 2001, s.17

³² 9.HD, 21.11.2000, 15834/16990, Selüloz-İş, Mayıs 2001, s.18

³³ Sendika yönetimine asıl üye seçilen yöneticinin görevine son verilemeyeceği hk.bkz.: 9.HD, 21.10.1997, 13019/17972 (Günay, 1999:317). 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 2005/6:711).

³⁴ 9.HD, 10.07.2008, 27044/19802 (Çalışma ve Toplum, 2009/1, 20: 350).

Kanunda açık hüküm bulunmayan yönetim kurulu toplantı zamanı ve nisabı (yetersayısı) konusu, tamamen sendika ve konfederasyon tüzüğünde belirlenir. Ancak, genel hükümlerden hareketle, 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. 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 üyelere birinin başvurusu üzerine İş Mahkemesi, üyeler arasından seçeceği üç kişiyi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirir.

Sendika yöneticileri ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişki “vekalet akdi” çerçevesinde kabul edilmektedir (Çelik ve Güzel, 1987: 637)³⁵. Ancak 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 kararlaştırmıştır³⁶. Bunun gibi, yöneticilere çok sayıda sosyal yardım yanında yılda 4 maaş ikramiye ile aylıkları asgari ücretin 26 katına çıkaran 143 üyeli sendikanın genel kurul kararına dayanarak sendikaya karşı dava açan yöneticinin, “sendika ile arasındaki vekalet ilişkisini kötüye kullanması” nedeniyle, mevzuattaki bu boşluğun yargı yolu ile doldurularak “sendikanın mali imkanına uygun olarak sınırlandırılması” gerektiği kararlaştırılmıştır³⁷. Sorumlulukları on yıllık zamanaşımına tabi olan (6098 s. TBK Md.146) 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” kararlaştırılmıştır³⁸.

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’nci maddelerinin uygulanacağını öngörmüştür (md.13). Bununla birlikte, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2821 ve 2822 sayılı kanunları

³⁵ HGK, 05.06.1985, E.1985/10-826, K.985/564 (İKİD, Şubat 1986: 3940); 9.HD, 08.02.1991, 1288/1454, (TÜHİS, Şubat 1991:11; Tuncay, 2010:50).

³⁶ 9.HD, 29.06.1998, 6374/7094 (Yargıtay’ın 1998 Yılı Kararları: 141); 9.HD, 27.05.1997, 5131/10079, Günay, 1999:773); 9.HD, 30.10.1986, 8675/9671 (Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1987:17 – Tuncay Eleştirisi)

³⁷ 9. HD, 28.09.2010, 22982/26099 (Çalışma ve Toplum, 2010/1, 28: 584).

Olayla ilgili bkz: (Odaman, 2011:201-208; Aydın, 2011:28; Aynı yönde Aktay vd., 2011:355, dn.1).

³⁸ 4.HD, 19.10.1976, 8348/8885 (YKD, Nisan 1978:531)

kaldırıldığından, “2821 ve 2822 sayılı kanunlara yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır” (SETİSK Md.81/2).

Denetleme ve Disiplin Kurulları

Kanuna göre, kuruluşun denetleme ve disiplin kurulu üyeleri de genel kurulca seçilecek üçten az dokuzdan fazla; şubelerin denetleme ve disiplin kurulu üye sayıları ise üçten az beşten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki işbu organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir. (SETİSK. Md. 9/1). Denetleme kurulu, yönetim kurulunun genel kurul kararlarına uygun olarak faaliyette bulunup bulunmadığını denetlemek, tüzük uyanınca 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 (5253 s. Der. K. Md. 9). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’ndaki gibi “denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını” (2821 s. Sen. K. Md. 9/5) artık taşımadıklarından, kurucular ve yöneticiler gibi “mal bildiriminde bulunmak zorunda” değildirler (SETİSK. Md. 29/4).

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. Zira hukukumuzda “üyenin sendika ve konfederasyondan çıkarılması kararı genel kurulca verilir” (SETİSK. Md. 19/4). 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 çekirme cezaları da “geçersiz” sayılır³⁹. 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 düşmez”⁴⁰.

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 uncu maddelerinin uygulanmasını” amirdir (md.13). Bununla birlikte, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2821 ve 2822 sayılı kanunları kaldırdığından, “2821 ve 2822 sayılı kanunlara yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır” (SETİSK md.81/2).

³⁹ 9.HD, 21.12.1990, 13887/14204 ve 9.HD, 08.10.1990, 7799/9941 (İHD, Ocak-Mart 1991:117,140 – Eyrenci İncelemesi) 9.HD, 14.05.1998, 8520/8863 (Günay, 1999:325).

⁴⁰ 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, 1996:422-425).

KAYNAKÇA

- Aktay, A.N., Arıcı, K. ve Senyen/Kaplan, E.T. (2011) **İş Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi
- Aydemir, M. (2001) **İş Mücadelesi Özgürlüğünün Sınırlanması**, Selüloz İş Sendikası Yayın No:12.
- Aydınlı, İ. (2011) “Sendikalarda Yönetici Ücretlerinin Hakkaniyet Açısından Üst Sınırı Var mıdır?” **Çimento İşveren Dergisi**, C.25, S.3, 28-40.
- Berksun, A. ve Eşmelioglu, İ. (1989) **Açıklamalı, Gerekçeli İçtihatlı Sendikalar Kanunu**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bilge, N. (1975) **Hukuk Başlangıcı**, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Brun, A. ve Galland, H. (1978) **Droit Du Travail, Les Rapports Collectifs De Travail**, Tome II, Paris: Sirey.
- Çelik, N. (1979) **İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar** (2. basım), İstanbul: Sermet Matbaası.
- Çelik, N. ve Güzel, A. (1987) “Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği”, **MÜ İİBF Dergisi**, V, 1-2, 637-647.
- Demir, F. (1999) **Sendikalar Hukuku** (4. Basım), İzmir: Birleşik Matbaa.
- Demir, F. (2011) **İş Hukuku Ve Uygulaması** (6. Basım), İzmir: Albi Yayınları.
- Demir, F. (2012) **Anayasa Hukuku**, İzmir: Albi Yayınları.
- Durand, P. (1954) **Traite De Droit Du Travail**, III, Paris: Dalloz.
- Ekin, N. (1976) **Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Beta.
- Ekonomi, M. (1984) “Sendikaların Kuruluş, İşleyişi Ve Sona Ermesi”, **Kollektif İlişkilerini Düzenleyen 2821-2822 Sayılı Yasalar Ve Uygulanması Semineri**, Odakule, İstanbul, 4-5 Temmuz 1983.
- Eyrenci, Ö. (1984) **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Banksis.
- Eyrenci, Ö. (1991) “Yöneticilere İşten El Çektirme” Karar İncelemesi, **İHD**, Ocak-Mart, 117-122.
- Guery, G. (2003) **Pratique de Droit du Travail**, Paris: Montchrestien, Guliano.
- Günay, C.İ. (1999) **Sendikalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Işık, R. (1962) **Sendika Hakkı**, Ankara: Hukuk Fakültesi.
- Kılıçoğlu, M. (2007) **Toplu İş Hukuku Davaları**, İstanbul, Legal Yayınevi.
- Kutal, M. (1985) “Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi”, **Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri** içinde, İstanbul: Basisen.
- Kutal, M. (2012) “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 25, 159-178.
- Mis, O. ve Özsoy, E.(1983) **Sendikalar Kanunu**, S.XII.
- Mumcuoğlu, M. (1979) **Sendikacılık-Siyasal İktidar İlişkileri**, Ankara: Doruk.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2002) **Toplu İş İlişkileri II**, İzmir: Beta.
- Odaman S. (2011) “Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 21, 201-209.

- Odaman, S. (2004) “Çalışma Hayatını Gelecekte Şekillendirecek Kavram: Toplumsal Uzlaşma”, **İntes Dergisi**, Kasım-Aralık, 86, 16-19.
- Odaman, S: (2008) “Sendika Genel Kurulundaki Seçimlerin Yapılma Şekli Üzerine Görüşler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 11, 97-99.
- Oğuzman, K. (2004) : “Sendika Şube Genel Kuruluna Delege Seçiminde Yargı Denetimi ve Görevli Hakim.”, İHU, Sen. K. md. 10, No.1, 1984/1.
- Öztürk, M. O. (2013) “İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, 38, 217-242.
- Özveri, M. (2012) **Sendikal Haklar, 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, Aralık, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası.
- Pelissier, J., Supiot, A. ve Jemmaud, A. (2003) **Droit du Travail** (21.Ed.), Paris: Dalloz, Précis.
- Rivero, J. ve Savatier, J. (1979), **Droit Du Travail**, Paris: Puf, Thémis.
- Sönmez, F. (1968) **Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı**, İzmir: Ege Üniversitesi.
- Sur, M. (2011) **İş Hukuku, Toplu İlişkiler**, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Şahlanan, F. (1980) **Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkeler Uyumluğu**, Doktora Tezi, İstanbul.
- Şahlanan, F. (1995) **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Yılmaz.
- Şahlanan, F. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalar İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi (Değerlendirme)”, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar**, 3, 22 Aralık 2012, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 13-50.
- Talas, C.: (1961) **İçtimai İktisat**, Ankara: Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Tez-Koop-İş Sendikası, (2012), **6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Gereçeli)**, Ankara: Tez-Koop-İş Sendikası Yayını.
- Tuğ, A. (1992) **Sendikalar Hukuku**, Ankara: Yetkin.
- Tuncay, C. (1987) “Karar İncelemesi, Yarg. 9. HD., 30.10.1986, E.1986/8675, K.1986/9671”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.I, S.6, 17-20.
- Tuncay, C. (1998) “Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Olağanüstü Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?” **Prof.Dr.Metin Kutal’a Armağan** içinde, Ankara: TÜHİS, 233-241.
- Tuncay, C. (2010) **Toplu İş Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Tunçomağ, K. (1985) **İş Hukuku**, C.II, B.2, İstanbul: Beta.
- Türk Dil Kurumu (1996) **Türkçe Sözlük**, Ankara: TDK.
- Verdier, J.M. (1966) **Syndicats, Traité de Droit du Travail**, Paris: Dalloz.