



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Sendika Organları ve Organlar Arası Yetki Devri

Yüksek Lisans Tezi

Metin Batuhan KÖSE

Özel Hukuk Anabilim Dalı

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı

Ankara, 2025

Sendika Organları ve Organlar Arası Yetki Devri

Metin Batuhan KÖSE

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Muhittin ASTARLI

Tez Jürisi

Prof. Dr. Muhittin ASTARLI

Prof. Dr. Gaye Burcu YILDIZ

Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

Ankara – 2025

ETİK BEYAN

Bu tezi/projeyi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez ve Proje Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı; tezin/projenin tamamında akademik kurallara ve etik ilkelere uyduğumu ifade ederim. Yararlandığım eserlerin tamamını metin içinde referanslandığımı ve kaynakçada kılavuzda tanımlanan şekilde yer verdiğimi, haricindeki ifadelerin bana ait olduğunu, herhangi bir kaynaktan kopyalama yapmadığımı ya da yapay zeka aracılığı ile üretilmiş ifadelere metinde yer vermediğimi beyan ederim. Herhangi bir zamanda bu beyanıma uygun olmayan bir durumun tespit edilmesi halinde, aleyhime doğacak bütün hak kayıpları dahil tüm hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Metin Batuhan KÖSE

11/06/2025

ONAY

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı öğrencisi Metin Batuhan KÖSE tarafından hazırlanan “Sendika Organları ve Organlar Arası Yetki Devri” başlıklı tez çalışması 11/06/2025 tarih ve 10:30 saatinde yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak **KABUL** edilmiştir.

	Kabul	Ret
Başkan: Prof. Dr. Gaye Burcu YILDIZ Ankara Üniversitesi	☒	☐
Danışman: Prof. Dr. Muhittin ASTARLI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☒	☐
Üye: Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☒	☐

Sendika Organları ve Organlar Arası Yetki Devri

Metin Batuhan KÖSE

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Muhittin ASTARLI

T.C. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı

2025, Ankara

ÖZET

Türkiye’de sendikalar, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal haklarını koruyan temel yapılar olarak çalışma hayatında önemli bir rol oynamaktadır. Birer özel hukuk tüzel kişisi olan sendikaların işleyişi, sendikanın anayasası niteliğinde olan tüzük ve kanunlar kapsamında sahip oldukları organlar aracılığıyla mümkündür. Sendikaların zorunlu organları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda sayılmış ayrıca seçimli organlar da kurabileceği hükme bağlanmıştır. Organların yetkileri açık bir şekilde düzenlenmemiş hukuki sınırlar çerçevesinde sendika tüzüğüne geniş bir serbesti tanınmıştır. Bu serbesti sebebiyle tüzükte yapılan düzenlemelerle, genel kurul kararlarıyla veya iç yönetmeliklerle hukuksuz yetki devirleri gerçekleştirildiği ve bazen bu yetkilerin antidemokratik şekilde kullanıldığı görülmektedir. Tezimiz sendika organlarının yetkilerini ve bu yetkilerin devrini daha anlaşılır ve demokratik bir çerçeveye oturtmayı amaçlamaktadır. Bu sebeple 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu esas alınarak sendika organlarının yetkileri ve yetki devri sendika içi demokrasi perspektifinden ele alınmıştır. Konunun somutlaştırılabilmesi için altmış yedi sendika tüzüğü detaylı bir şekilde incelenmiş, tüzüklerde yer alan yetki ve yetki devirlerine ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca yetki devirlerine ilişkin yargı kararlarına yer verilmiştir. Araştırmada, yetki devrinin karar alma süreçlerini hızlandırabileceği ancak antidemokratik uygulamalara yol açabileceği, açılacak davalarla organ kararlarının iptalinin talep edilebileceği ve bu durumun üye katılımını azaltarak sendikanın meşruiyetini zedeleyebileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kuruluş, Sendika, Dernek, Yetkili Organ, Yetki, Yetki Devri.

The Organs of the Trade Union and the Delegation of Authority Among Them

Metin Batuhan KÖSE

Master's Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Muhittin ASTARLI

T.C. Ankara Hacı Bayram Veli University, Institute of Graduate Programs

Department of Private Law, Department of Labor and Social Security Law

2025, Ankara

ABSTRACT

In Türkiye, trade unions are vital for protecting workers' and employers' economic and social rights. Operating under private law, they are governed by legislation, such as Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, and their bylaws. This law outlines obligatory organs but leaves their authority undefined, granting unions flexibility in their bylaws. However, this discretion can lead to unlawful or undemocratic delegations of authority via bylaw amendments, general assembly resolutions, or internal regulations. This thesis examines the authority of union organs and their delegation to foster a transparent and democratic framework. It analyzes these dynamics using Law No. 6356, Law No. 4688 on Public Servants' Trade Unions and Collective Agreement Law, and the Turkish Civil Code No. 4721. The study reviews the bylaws of 67 trade unions and judicial rulings on delegation, assessing their implications for intra-union democracy. Findings reveal that while delegation can improve decision-making efficiency, it risks enabling undemocratic practices. Legal challenges to organ decisions may also decrease member participation, potentially weakening union legitimacy. The research advocates for clearer legal definitions of organ authority and reforms in bylaws and legislation to enhance transparency and engagement.

Keywords: Organization, Union, Trade Union, Authorized Body, Authority, Delegation of Authority.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

Özet	iv
Abstract	v
İçindekiler.....	vi
Kısaltmalar Dizini	viii
I. BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
II. BÖLÜM: KURULUŞLARIN UNSURLARI VE FAALİYETLERİ	5
A. Sendikanın Unsurları	6
1. Ortak Amaç Unsuru	7
2. Serbestçe Kurulabilme Unsuru	8
3. Bağımsızlık Unsuru	19
4. Demokratik Esaslara Uygunluk Unsuru	21
5. Tüzel Kişilik Unsuru	23
B. Sendikanın Faaliyetleri	24
1. Serbest Faaliyetler	25
2. Yasak Faaliyetler	38
III. BÖLÜM: SENDİKA ORGANLARININ OLUŞMASI VE YETKİLERİ	43
A. Organ Türleri	44
1. Zorunlu Organlar	45
2. Seçimlik Organlar	46
B. Organ Üyesiyle Kuruluş Arasındaki Sözleşme İlişkisi.....	47
C. Zorunlu Organların Oluşması	48
1. Merkez Genel Kurulun Oluşması	48
2. Merkez Yönetim Kurulunun Oluşması.....	62
3. Merkez Denetleme Kurulunun Oluşması	69
4. Merkez Disiplin Kurulunun Oluşması.....	71
D. Seçimlik Organların Oluşması.....	72
1. Seçimlik Organa İhtiyaç Duyulması.....	72
2. Seçimlik Organların Çeşitleri ve Özellikleri	73
3. Seçimlik Organın Tüzükte Düzenlenmesi Zorunluluğu	74
4. Seçimlik Organda Görev Alabilme Şartları.....	74
5. Şubelerin Seçimlik Organları	76

E. Zorunlu Organların Yetkileri	76
1. Merkez Genel Kurulun Görev ve Yetkileri.....	76
2. Merkez Yönetim Kurulunun Yetkileri	79
3. Merkez Denetleme Kurulunun Yetkileri.....	82
4. Merkez Disiplin Kurulunun Yetkileri	85
F. Seçimlik Organların Yetkileri	88
IV. BÖLÜM: SENDİKA ORGANLARININ YETKİ DEVRİ.....	91
A. Genel Olarak Yetki Devri	91
1. Organ Türlerine Göre Yetki Devrinin Sınırları.....	92
2. Yetkinin Mutlak ve Nispi Devri	94
3. Ultra Vires İlkesi	96
B. Sendika Organlarında Yetki Devrinin İncelenmesi	96
1. Profesyonelliği Düşürme Yetkisi	97
2. İş Yeri Sendika Temsilcisi Atama ve Görevden Alma Yetkisi.....	99
3. Şube Açma, Kapama, Birleştirme ve Bağlı İş Yerleri Değiştirme Yetkisi.....	104
4. Genel Kurul Çağrısı Yapma Yetkisi.....	111
5. Yetkilerin İç Yönetmeliklerle Devri	113
6. Üyelik Aidatının Belirlenmesi	119
7. Üyeliğe Kabul Yetkisi.....	120
8. Üyelikten Çıkarma Yetkisi.....	122
C. Organ Üye Sayısında Yaşanacak Eksilmenin Organın Yetkisine Etkisi.....	126
1. Üye Sayısının Organı İşlevsiz Hale Getirecek Kadar Eksilmesi.....	126
2. Üye Sayısı Eksilen Organın Yetkileri	127
3. Yargıtay'ın Konuya Dair Değerlendirmesi.....	129
V. BÖLÜM: SONUÇ	131
Extended Abstract	135
Kaynakça.....	139
Özgeçmiş.....	143

KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
BAM	Bölge Adliye Mahkemesi
DK	Dernekler Kanunu
Dr.	Doktor
DY	Dernekler Yönetmeliği
E.	Esas sayısı
HGK	Hukuk Genel Kurulu
ILO	International Labour Organization
İK	İş Kanun
K.	Karar sayısı
KGSTSK	Kamu Görevlileri Sendikası ve Toplu Sözleşme Kanunu
KMK	Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu
MBBRYMK	Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu
No.lu	Numaralı
Prof.	Profesör
RG	Resmî Gazete
SK	Sendikalar Kanunu
SMMYMMK	Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu
SPK	Siyasi Partiler Kanunu
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	Tarih

Kısaltmalar**Açıklamalar**

TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TİHEKK	Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu
TİS	Toplu iş sözleşmesi
TMK	Türk Medeni Kanunu
TTK	Türk Ticaret Kanunu

I. BÖLÜM:

GİRİŞ

Sendikalar, çalışma hayatının temel unsurlarından biri olarak, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal haklarını koruma ve geliştirme görevini üstlenmiş kişi topluluklarıdır. Üstlendikleri bu görevler, sendikaların yalnızca iş dünyasındaki ekonomik dengeleri değil, aynı zamanda toplumsal refahı da doğrudan etkileyen bir rol oynamasına olanak tanımaktadır. Hem işçi hem işveren kesimi için son derece öneme sahip olan sendikaların amaçlarını etkin bir şekilde yerine getirebilmesi, iç işleyişlerinin demokratik ilkeler doğrultusunda düzenlenmesine, şeffaf bir yönetim anlayışına ve faaliyetlerinin hukuki çerçeveye uygun olmasına bağlıdır.

Ülkemizde işçi ve işveren sendikalarına ilişkin düzenlemeler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (STİSK); kamu görevlileri sendikalarına ilişkin düzenlemeler ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (KGSTSK) kapsamında düzenlenmiştir. Her iki kanun da sendika organlarının oluşumunu ve görevlerini son derece soyut bir şekilde ele almaktadır. Bununla birlikte kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) ve 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun (DK) uygulanabileceği düzenlenmektedir. Bu nedenle hem STİSK'de hem KGSTSK'de hüküm bulunmayan hallerde TMK'nin ve DK'nin derneklere ilişkin hükümleri sendikalar için de uygulanabilecektir. Böylece dernekler alanındaki kaynaklar ve uyumsuzluklar sendika organları ve organların yetkileri açısından önem kazanmaktadır. Bazı yazarlara göre sendikalar, siyasi partiler ve spor kulüpleri zaten dernektir.¹

Birer tüzel kişi olan sendikalar, iradelerini organları aracılığıyla açıklamaktadır. STİSK'de ve KGSTSK'de sendikaların sahip olması gereken zorunlu organların genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca her iki kanunda da tüzükte bulunması gereken unsurlar sayılmıştır. Kanunlarda tüzük ve organlara dair düzenlemeler son derece soyut haldedir. Bu soyutluğun sebebi sendikaların faaliyetlerinde, amaçlarıyla sınırlı olacak şekilde serbestiye sahip olmasıdır.

Türkiye'de bazı sendika tüzükleri ve yetki devrine ilişkin bazı genel kurul kararları incelendiğinde bazı organların hukuken kullanamayacağı yetkilerle donatıldığı görülmektedir. Yetkisiz organ kararlarına karşı mahkemelerde davalar açılmakta, bu durum sendikalar

¹ Serozan, R. (1990). *Tüzel Kişiler*, İstanbul, 47.

içerisinde istenmeyen durumlara yol açabilmektedir. Yaşanan sorunlar sendikal faaliyetleri yavaşlatabilmekte, uzun süren yargılama süreçleri sendikal yapıyı yıpratabilmektedir. Yargı kararları ise bu belirsizlikleri çözümlemede önemli bir rol oynasa da her durum için tutarlı ve kapsamlı bir yol haritası sunmakta sınırlı kalmaktadır.

Sendika tüzüğünde yer alan düzenlemeler ve organların yetkisi bir yönetim meselesinden öte, üye haklarının korunması ve sendikal demokrasinin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Bu nedenle sendika tüzüğünde organlara tanınan yetkiler, genel kurul kararıyla devredilen yetkiler ve sendika içerisinde çıkartılan yönetmeliklerle organlara tanınabilecek yetkiler hem üyelerin menfaatleri hem de tüzel kişinin iç demokrasisi açısından ele almaya değer bir konudur. Organların sahip olabilecekleri yetkilerin sınırlarının doğru çizilmemesi ve yetki devrinin doğru bir şekilde uygulanmaması halinde, sendika içi güç dengeleri bozulabilecek, üyelerin katılımı azalabilecek ve demokrasinin olmazsa olmaz unsuru yönetimde şeffaflık ilkesi yok olabilecektir. Dolayısıyla, yetkinin kullanımı ve her ne yolla gerçekleşirse gerçekleşsin yetki devrinin hukuki çerçevesinin netleştirilmesi, sendikal faaliyetlerin meşruiyetini ve etkinliğini güçlendirecek önemli bir adım olarak değerlendirilmelidir.

Çalışmamız, sendika organlarının sahip oldukları yetkileri ve organlar arasındaki yetki devrinin hukuki boyutlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda STİSK'nin ve KGSTSK'nin organlara ilişkin hükümleri ve bu hükümlerin yargı içtihatlarıyla yorumlanma biçimlerini mercek altına alarak sendikal faaliyetlerin demokratik bir zeminde yürütülmesine katkı sağlayacak şekilde, yetki devrinin teorik ve pratik boyutlarını ele almayı planlamaktadır. Bununla birlikte STİSK'nin 80. maddesinde yer alan yollama sebebiyle derneklere ilişkin değerlendirmelere de yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ocak 2025 istatistikleri esas alınarak, 6356 sayılı Kanun çerçevesinde toplu iş sözleşmesi yetki barajını aşan altmış yedi sendika incelenmiştir.² Sendika tüzükleri, Bakanlık tarafından yayımlanan güncel tüzük ilanlarından temin edilmiştir.

Çalışmanın ilk aşamasında, sendikaların yapısal unsurları ve faaliyet alanları genel bir çerçevede değerlendirilecektir. Bu kapsamda, sendikaların kuruluş süreçleri, temel amaçları ve

² Bu sayı 2018 tarihinde elli beş olarak tespit edilmiştir. Bkz. Sipahi, İ. (2019). Türkiye’de İşçi Sendikalarının İhtiyari Organ ve Temsilcilik Yapılanmaları. *Çalışma ve Toplum*, (61), 1178. <https://www.calismatoplum.org/makale/turkiyede-isci-sendikalarinin-ihyari-organ-ve-temsilcilik-yapilanmalari/> Erişim Tarihi 09.04.2025.

hukuki statüleri ele alınacak; çalışma hayatındaki rolleri ve toplumsal işlevleri vurgulanacaktır. Daha sonra, sendika organlarının oluşum süreçleri, yetki alanları ve işleyiş mekanizmaları detaylı bir şekilde analiz edilecektir. Genel kurul, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu gibi zorunlu organların yanı sıra, sendikaların ihtiyaçlarına göre oluşturabileceği başkanlar kurulu gibi seçimlik organlar da incelemeye dahil edilecektir. Ardından, yetki devrinin hukuki sınırları ve sendika içi demokrasiye etkileri irdelenecektir. Bu süreçte, yetki devrinin hangi koşullar altında ve hangi organlar arasında gerçekleşebileceği, sendika tüzüklerindeki düzenlemelerin bu devir üzerindeki etkisi ve yetki aşımı durumlarında yargısal denetimin işlevi üzerinde durulacaktır.

Tezimiz dernekler hukukundaki uygulamaları da dikkate alarak, sendika hukuku alanında yetki devrinin sendika içi demokrasiye etkilerini kapsamlı bir şekilde ele almayı ve literatüre yeni bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir. Sendika tüzüklerinin daha işlevsel ve demokratik bir şekilde tasarlanmasına yönelik öneriler geliştirerek, bu alandaki hukuki belirsizliklerin azaltılmasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Ayrıca, yetki devrinin hukuki çerçevesini netleştirerek, sendikal faaliyetlerin demokratik ilkeler doğrultusunda yürütülmesine destek olunması ve akademik tartışmalara yeni bir soluk getirilmesi umulmaktadır. Çalışma, sendikaların yalnızca işçi haklarını koruyan yapılar olmanın ötesinde, demokratik bir toplumun inşasında etkili aktörler haline gelmesine katkı sağlayacak bir perspektif geliştirmeyi amaçlamaktadır. Çünkü “*Sendikalarda demokrasi sahip olunmaya değer bir şeydir.*”³

Araştırmanın temel hukuki kaynakları arasında 1982 tarihli Anayasamızın ilgili maddeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 Numaralı Sözleşmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 5253 sayılı Dernekler Kanunu ve Dernekler Yönetmeliği yer almaktadır. Çalışmamızda her başlık altında öğretilerde yer alan farklı görüşlere yer vermeye büyük bir özen gösterilmiş; özellikle yetki konusu ele alınırken Yargıtay kararlarına özel bir önem verilmiştir. Son olarak, Türk Toplu İş Hukuku, sendika yönetimine ilişkin akademik literatür ve derneklere ilişkin kaynaklar analiz edilerek çalışmaya teorik bir derinlik kazandırılması amaçlanmıştır.

³ Wellington, H. H. (1958). Union Democracy And Fair Representation: Federal Responsibility In A Federal System. *The Yale Law Journal*, 67(8), 1329.



II. BÖLÜM:

KURULUŞLARIN UNSURLARI VE FAALİYETLERİ

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda (SK) sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkileri çerçevesinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları, tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Konfederasyonlar ise farklı iş kollarında faaliyet gösteren en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle oluşan, tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlar olarak düzenlenmiştir. Çalışmamız açısından önemli bir yere sahip olan KGSTSK ise sendika ve konfederasyon kavramlarını SK'de olduğu şekilde ele almıştır.

STİSK, sendika ve konfederasyon kavramlarını, SK ve KGSTSK'de olduğu şekilde düzenlemiş olmakla birlikte, 2. maddesinin (g) bendinde, bu kanunlardan farklı olarak sendika ve konfederasyonları kapsayacak şekilde kuruluş kavramına yer vermiştir.⁴ Ayrıca, SK'de sendika ve konfederasyonların faaliyetleri SK'nin üçüncü kısmında ayrıntılı olarak düzenlenmişken, STİSK ise kuruluşların faaliyetlerine ilişkin düzenlemeler yalnızca iki maddeyle sınırlı tutulmuştur. Bunun sebebi STİSK'nin 26. maddesinin birinci fıkrasında kuruluşların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunacağını düzenlenmiş olmasıdır. Ancak bu sınırsız bir özgürlük olarak düşünülmemelidir.⁵ Zira Anayasa'nın 51. maddesinin son fıkrası gereğince, kuruluşların tüzükleri, yönetimleri ve işleyişleri Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacaktır. Dolayısıyla kuruluşlar, faaliyetlerinde her şeyden önce demokratik esaslara uygun davranmak zorundadır.

STİSK, 7 Kasım 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından kabul edilmiş ve 18 Kasım 2012 tarihli, 28460 sayılı Resmî Gazete'de (RG) yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte SK ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. STİSK'nin 1. maddesinde belirtilen amacı; işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kuruluş, yönetim, işleyiş, denetim, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek, işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına olanak sağlamak, uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözülmesini temin etmek ve grev ile lokavt haklarının kullanımına dair usul ve esasları tanımlamaktır.

⁴ Tuncay, A.C. Kutsal Savaş, B. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2025). *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, 20; Arıcı, K. (2022). *Toplu İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, Ankara, 5; Pirlar, B. (2013). Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 906-907.

⁵ Arıcı, a.g.e, 2022, 62.

A. Sendikanın Unsurları

STİSK’de sendikanın işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olduğu düzenlenmektedir. Sendikanın unsurları açıkça düzenlenmemiş olsa da bu tanımdan amaç, faaliyet alanı ve tüzel kişiliğin sendikanın unsurlarından olduğu görülmektedir.⁶

International Labour Organization (ILO) tarafından 17 Haziran 1948 tarihinde kabul edilen 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi sendika özgürlüğünün korunması işçilerin ve işverenlerin sendika kurma ve sendikalara serbestçe üye olma hakkını garanti altına alan temel bir uluslararası düzenlemedir.⁷ Ülkemizde 8 Ocak 1993 tarihli ve 93/3967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanan sözleşme, 25 Şubat 1993 tarihli ve 21507 sayılı RG’de yayımlanarak resmîyet kazanmış ve 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 2. maddesi çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkına sahip olduğu düzenlenmektedir. Anayasa’nın 51. maddesine göreyse çalışanlar ve işverenler çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptir. O halde kuruluşlara ilişkin olarak önemli diğer iki unsurun serbestçe kurulabilme ve bağımsızlık olduğu açıktır. Bu nedenle çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendika kurabilecektir.

Anayasa’nın 51. maddesinde ayrıca sendikaların tüzük ve işleyişlerinin demokratik ilkelere uygun olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu nedenle, sendikaların demokratik esaslara riayet etmesi hem üyelerin çıkarlarını korumak hem de sendikanın sürdürülebilirliği açısından vazgeçilmez bir unsurdur. Bu sebeple sendikaların; ortak amaç, serbestçe kurulabilme, bağımsızlık, demokratik esaslara uygunluk ve tüzel kişilik olmak üzere beş ana unsuru olduğu söylenebilecektir.

⁶ Eyrenci, Ö. Taşkent, S. Ulucan, D. Baskan, E. (2024). *İş Hukuku*, İstanbul, 425.

⁷ Aktay, A. N. Özdemir Ertürk, O. (2024). *Toplu İş Hukuku*, Ankara, 30.

1. Ortak Amaç Unsuru

Tüzel kişiler yalnızca belirli bir amaç doğrultusunda kurulabilmektedir. Kimi yazarlar amaç unsurunun sendikanın unsurları arasında başta geldiğini ifade etmektedir.⁸ Sendikaların amacına ilişkin Anayasa'nın 51. maddesi ve STİSK'nin 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendi paralel hükümlere yer vermektedir.⁹ Buna göre sendikalar ve konfederasyonlar, işçi ve işverenlerin ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme amacıyla kurulabilecektir. Öte yandan öğretide sendikaların Anayasa'da tanımlanan amaçlarını da aşarak yalnızca işçilerin değil, toplumun bütününe ilgilendiren kuruluşlar haline geldiği savunulmaktadır.¹⁰ Bu yazarlara göre sendikalar kamu kurumu niteliğinde meslek teşekkülleri olarak tanımlamakta sosyal haklar, iş düzeni ile sermaye ve emek gücü arasında denge kurma işlevleri nedeniyle devlet ve kamu hukukunu ilgilendiren müesseseler haline gelmektedir.¹¹ Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre kuruluşların kamusal alanda da etkilerinin olması onların özel hukuk tüzel kişisi olduğu gerçeğini değiştirmeyecektir.¹²

Modern hukuk ilkelerine uygun olarak hazırlanan ve 22 Kasım 2001 tarihinde TBMM'de kabul edilip ve 8 Aralık 2001 tarihli, 24607 sayılı RG'de yayımlanarak yürürlüğe giren TMK, bireylerin özel hukuk ilişkilerini düzenleyerek toplumsal hayatın temel taşlarından biri olmuştur. TMK'nin 56. maddesinde, derneğin tanımı kapsamında, en az yedi gerçek veya tüzel kişinin, kazanç paylaşımı dışında belirli ve ortak bir amacı gerçekleştirmek için bilgi ve çalışmalarını sürekli bir şekilde birleştirerek oluşturduğu, tüzel kişiliğe sahip bir topluluk olduğu düzenlenmiştir. TMK'de yapılan bu düzenleme, sendikalarla büyük bir benzerlik gösterse de amaç unsuru yönünden farklılıklar taşımaktadır; çünkü sendikaların amacı özelleştirilmiştir.¹³

⁸ Günay, C. İ. (2017). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Şerhi*, Ankara, 40.

⁹ Güler, G. (2024). *Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Çerçevesinde Sendika Özgürlüğü*, Ankara, 29.

¹⁰ Günay, a.g.e, 2017, 41; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 426; Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, İstanbul, 60; Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, 4-5.

¹¹ Erten, A. (1971). Sendikaların Mahiyeti. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1), 331. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001071.

¹² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 429; Güler, a.g.e, 2024, 34; Aktay, N. Arıcı, K. Senyen Kaplan E. T. (2013). *İş Hukuku*, Ankara, 282; Demir, F. (2013). Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi. *Çalışma ve Toplum*, (39), 31. <https://www.calismatoplum.org/makale/sendikalarin-kurulusu-ve-isleyisi/> Erişim Tarihi 22.02.2025; Erten, a.g.m, 1971, 331.

¹³ Sur, M. (2024). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Ankara, 27. Günay, a.g.e, 2017, 41.

Derneklerden farklı olarak Anayasa’da ve STİSK’de yapılan tanımlamalar sendikanın amacının sınırlandırmaktadır.¹⁴ Sendikaların amacına yönelik gerçekleştirilen bu sınırlama sendikaları derneklerden ve ticari şirketlerden ayıran en önemli unsurdur.¹⁵ Böylece sendikalar yalnızca işçi ve işverenlerin ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme amacıyla oluşturulabilecekken dernekler bunun dışında kalan herhangi bir ortak amacı gerçekleştirmek üzere kurulabilmektedir.¹⁶ Buna karşın sendika adında kurulmuş olsa da kanunda yer alan amacı taşımayan veya kanunda sayılan özelliklere haiz olmayan tüzel kişilerin sendika olduğundan bahsedilemeyecektir.¹⁷ Her ne kadar sendikalar kanunda sayılan amaçlar doğrultusunda kurulacaksa da bu amacı yerine getiremiyor olması sendika olma niteliğini etkilemeyecektir.¹⁸ Yalnızca bu amaca sahip olması yeterli sayılmaktadır. Kurulduktan sonra sendikanın amacının STİSK’de belirlenen amaç dışında değiştirilmesi halindeyse sendikanın mahkeme kararıyla kapatılması gündeme gelebilecektir.¹⁹

2. Serbestçe Kurulabilme Unsuru

Toplumsal hareketler, teknolojik gelişmeler ve ülkelerin gelişmişlik düzeyi yasalar üzerinde etkisini göstermektedir. Bu durum, tüzel kişiliklerin kuruluş süreçlerinde de gözlemlenmekte olup, tarihsel süreç içerisinde işçi işveren kuruluşlarının kurulması bağlamında izin sistemi, normatif sistem ve serbest kuruluş sistemi gibi temel modellere yer verildiği görülmektedir.²⁰

Tüzel kişilerin kurulmasında en katı yöntem olan izin sisteminde tüzel kişilik kazanımı, devletin yetkilendirdiği makamın iznine bağlıdır.²¹ Yetkili makamın izin sisteminde geniş bir takdir yetkisi bulunur ve tüzel kişiliğin oluşmasına izin vermemesi halinde bu karara hukuki itiraz yolu yoktur.²² 1982 Anayasası’nın 123. maddesinin 2. fıkrasında “*Kamu tüzel kişiliği,*

¹⁴ Esener, T. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). *Sendika Hukuku*, İstanbul, 78; Yorulmaz, Ç. (2024). *Sendika Genel Kurulunun Yargısal Denetimi*, Ankara, 33.

¹⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 427; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 280; Uşan, M.F. Erdoğan, C. (2023). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara, 225.

¹⁶ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 33.

¹⁷ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 20.

¹⁸ Ekmekçi, Ö. Yiğit, E. (2024). *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, 36; Ekmekçi Ö. Korkusuz M.R. Uğur, Ö. (2021). *Turkish Collective Labour Law*, İstanbul, 90.

¹⁹ Ekin, A. (2019). *Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetim*, Ankara, 25.

²⁰ Aktay, A. N. (2019). *Toplu İş Hukuku*, Ankara, 16; Çöldemli, A. (2016). *Sendikaların Kuruluşu ve Organları*, Ankara, 21.

²¹ Aktay, Özdemir, a.g.e, 2024, 47.

²² Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 90.

*kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulur.” hükmü yer aldığından, kamu hukuku tüzel kişilikleri için geçerli olan kuruluş yönteminin izin sistemidir.*²³

İzin sistemine benzemekle birlikte izin sistemi kadar katı olduğu söylenemeyecek olan tescil sistemindeyse tüzel kişiliğin kazanılması yine yetkili makamın iznine bağlıdır. Ancak bu izin, yalnızca kuruluş işlemlerinin kanuna uygunluğunu denetlemekle sınırlıdır.²⁴ Yetkili makamın kararına karşı yargı yoluna başvurulması mümkündür.²⁵ Vakıfların ve ticaret şirketlerinin tüzel kişilik kazanmasında bu yöntem geçerlidir.²⁶

Serbest kuruluş sistemiye özel hukuk tüzel kişilerinin kuruluşu açısından en liberal sistem olarak değerlendirilmektedir.²⁷ Gerçekten de serbest kuruluş sisteminde tüzel kişiliğin oluşması için mevzuatta yazılan asgari şartların yerine getirilmesi yeterli olup, devletin izni veya müdahalesi söz konusu olmamaktadır.²⁸ Anayasa’nın dernek kurma hakkına ilişkin 33. maddesi, sendika kurma hakkına ilişkin 51. maddesi ve siyasi parti kurma hakkına ilişkin 68. maddesinde bu kuruluşların kurulmasında serbest kuruluş sisteminin uygulanacağı düzenlenmektedir. Bu nedenle aksi düzenlemeler sendika özgürlüğünün ihlali sonucunu doğuracaktır.²⁹

Sendikaların ve konfederasyonların kuruluşu açısından serbest kuruluş sisteminin benimsenmesi tarafı olduğumuz ILO’nun 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi’yle de bir bütünlük göstermektedir. Öte yandan kimi yazarlar ILO’nun 87 No.lu Sözleşmesi’nin serbest kuruluştan ibaret olmadığı ve ülkemizde eksik uygulandığını ifade etmektedir.³⁰

ILO’nun 87 No.lu Sözleşmesi’nin 2. maddesinde çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Böylece çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın kendi seçtikleri sendikaları kurma, bu sendikalara üye olma ve sendikal faaliyetlerde bulunma hakkına sahip

²³ Dural, M. Ögüz, T. (2017). *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*, İstanbul, 235.

²⁴ Dural, Ögüz, a.g.e, 2017, 234.

²⁵ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 90.

²⁶ Dural, Ögüz, a.g.e, 2017, 236-237.

²⁷ Dural, Ögüz, a.g.e, 2017, 234.

²⁸ Dural, Ögüz, a.g.e, 2017, 233.

²⁹ Başbuğ, A. Yücel Bodur, M. (2021). *İş Hukuku*, Ankara, 246.

³⁰ Baycık, G. (2024). *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi*, İstanbul, 33.

olmaktadır.³¹ İfade etmeliyiz ki ülkemizde sendikaların serbestçe kurulabilmesi ILO sözleşmeleriyle ortaya çıkmış değildir. Hem 15.07.1963 tarihinde kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda hem de 05.05.1983 yılında kabul edilen SK'de de sendikaların önceden izin almaksızın kurulabileceği düzenlenmekteydi.³² Nihayetinde yürürlükte bulunan STİSK'nin 3. maddesinde işçi işveren kuruluşlarının önceden izin almaksızın kurulabileceği düzenlenmektedir.

Kuruluş serbestisi, sınırsız bir özgürlük olarak değerlendirilmemelidir. STİSK'de ve Anayasa'da öngörülen serbesti, kuruluş usul ve esaslarına uyulmasını bir ön şart olarak düzenlemekte olup, bu şartlar sağlandıktan sonra herhangi bir makamdan izin alınmasını gerektirmemektedir.³³ Yani her halükârda asgari kuruluş şartlarının yerine getirilmesi gerekmektedir. Öte yandan, bu serbesti yalnızca kuruluş kurma serbestisini değil, aynı zamanda kişilerin bu tür kuruluşları kurmaya zorlanamamasını da kapsamaktadır.³⁴ Çünkü ihtiyarılık ilkesi sendika ve konfederasyonların kuruluşunda temel bir ilkedir.³⁵ Dolayısıyla, devlet eliyle veya devlet teşvikiyle kurulan yapılar, sendika niteliği taşımayacaktır.³⁶ STİSK'nin 7, 8 ve 9. maddeleri, işçi ve işveren sendikalarının kuruluş işlemlerini ortak bir şekilde düzenlemekte olup, kurucuların nitelikleri dışında işçi ve işveren sendikaları arasında önemli bir farklılık bulunmamaktadır.³⁷

a. İşçi sendikasının kuruluşu

Sendikalar en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Bu sebeple işçi sendikasının kurulabilmesi için her şeyden önce en az yedi işçinin bir araya gelmesi ve bir iş kolunda faaliyet gösterme niyetinde olması gerekmektedir.

İş kolu kavramı toplu iş hukuku açısından büyük bir öneme sahiptir. Buna göre STİSK'nin 2. ve 3. maddesine göre sendikalar kuruldukları iş kolunda faaliyetlerini sürdürmek zorundadır.³⁸ Kanunda yer alan tanımdan ülkemizde meslek sendikacılığı veya iş yeri

³¹ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 48-49.

³² Günay, a.g.e, 2017, 109.

³³ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 36; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 15.

³⁴ Ekin, a.g.e, 2019, 80; Akyiğit, E. (2024). *İş Hukuku*, Ankara, 505-506.

³⁵ Sur, a.g.e, 2024, 47.

³⁶ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 22; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, a.g.e, 2024, 427; Güler, a.g.e, 2024, 30.

³⁷ Ekin, a.g.e, 2019, 89.

³⁸ Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 88.

sendikacılığı yerine iş kolu sendikacılığı kabul edilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Öğretide de kimi yazarlar meslek sendikacılığının veya iş yeri sendikacılığının güçlü sendikacılık ilkesiyle bağdaşmadığını ifade etmektedir.³⁹ Öte yandan diğer bazı yazarlar yalnızca iş kolu sendikacılığının kabul edilmesinin ILO ve Avrupa Birliği raporlarına uygun düşmediğini, meslek sendikacılığının da kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır.⁴⁰

Sendikanın tanımı yapılırken STİSK'nin ilgili maddesinde işçi sendikasının kurulabilmesi için yedi kişi yerine yedi işçi ifadesinin kullanılması rastlantı değildir. Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK) 2. maddesinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi deneceği hüküm altına alınmış, STİSK'nin 2. maddesinin üçüncü fıkrasında da STİSK'nin uygulanması bakımından işçi, işveren ve iş yeri kavramlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibi olduğu ifade edilmiştir.⁴¹ Buna göre işçi sendikası kurucusu olabilmek için kişinin işçi olması yani fiilen çalışması bir ön koşuldur.⁴² Kimi yazarlar bu düzenlemeyi eleştirmekte, yalnızca fiilen çalışan kişilere sendika kuruculuğu hakkının verilmesinin tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere uygun düşmediğini belirtmektedir.⁴³

(1) Fiilen çalışır olma şartı

Sendika kurucusu olabilmek için işçilerin belirli koşulları sağlaması gerekmektedir. 2821 sayılı SK, yürürlükte bulunan STİSK'ye nazaran sendika kurucuları için daha fazla kısıtlama öngörmekteydi. STİSK ise bu kısıtlamaları önemli ölçüde hafifletmiştir. Şüphe yok ki ILO sözleşmelerinin ve ILO raporlarının bu tutum üzerinde etkisi bulunmaktadır. Ne var ki bazı yazarlar SK'de yer verilen birtakım kurucu olma şartlarına STİSK'de yer verilmemiş olmasını eleştirilmektedir. Bu yazarlara göre SK'de işçi sendikası kurucusu olabilmek için getirilen

³⁹ Çelik, N. Caniklioğlu, N. Canbolat, T. Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 878; Aktay, Özdemir, a.g.e, 2024, 49; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 103; Göktaş, S. Yılmaz, G. (2024). *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Ankara, 48-49; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 17; Şahlanan, a.g.e, 2020, 37-39; Kutal, M. (2006). ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (1), 91; Yılmaz, G. (2017). Güncel Yargıtay uygulaması ışığında işkolu kavramı ve işkolu tespiti. *Sicil*, (38), 140.

⁴⁰ Baycık, G. (2023). *Analysis of Legislative Gaps Between ILO and EU Standards and Turkish Law on Social Dialogue and Collective Labour Rights*, Ankara, 47.

⁴¹ Sur, a.g.e, 2024, 23; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 345; Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 235.

⁴² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 873-874; Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 109; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 93; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 474; Akyiğit, a.g.e, 2024, 513; Güler, a.g.e, 2024, 46; Çöldemli, a.g.e, 2016, 61; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 344.

⁴³ Baycık, a.g.e, 2024, 38.

Türkçe okuryazar olma şartının STİSK’de de yer alması gerekmektedir.⁴⁴ Bizim de katıldığımız bu görüşe göre sendika kurucularının en azından Türkçeyi okuyup anlayabilmesi üstlendikleri görevin gereğidir. Bu görüşten farklı olarak bazı yazarlar Türkçe okuryazar olma şartının kaldırılmasının bir sorun yaratmayacağı görüşündedir.⁴⁵

STİSK’de her ne kadar sendika kurucuları için SK’de aranan şartların pek çoğuna yer verilmemişse de STİSK’nin 6. maddesinde kurucuların fiil ehliyetine sahip olan ve fiilen çalışan gerçek kişilerden oluşabileceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme önemli bir tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Kurucuların, sendikanın faaliyet gösterdiği iş kolunda çalışmasının zorunlu olup olmayacağı konusunda görüş ayrılıkları oluşmaktadır.

İşçi sendikası kurucularının 2821 sayılı SK döneminde sendikanın kurulacağı iş kolunda çalışması gerektiğine ilişkin 3. maddesinde bir hüküm bulunmaktaydı.⁴⁶ Yürürlükteki STİSK’de ise bu hükme yer verilmemiştir.⁴⁷ STİSK’de işçinin aynı iş kolunda çalışması aranmadığından bazı yazarlar işçinin yalnızca fiilen çalışıyor olmasının yeterli olacağı görüşünü savunmaktadır.⁴⁸ Buna karşın başka yazarlar işçinin sendikanın faaliyet göstereceği iş kolunda çalışması gerektiğini savunmaktadır.⁴⁹

Bizim görüşümüze göre, STİSK’de yer alan düzenleme oldukça açıktır. Kanun koyucu, 2821 sayılı SK’de öngörülen yöntemi terk ederek, sendika kurucusunun yalnızca fiilen çalışmasını yeterli görmüştür. Bununla birlikte, ikinci bir görüşü savunan yazarların son derece önemli bir argümanı bulunmaktadır. Onlara göre, sendika kurucularının, sendikanın faaliyet göstereceği iş kolunda çalışıyor olması önemlidir. Çünkü bu durumda kurucular ilgili iş kolundaki sorunları daha iyi anlayabilecek, çözüm üretebilecek ve toplu iş sözleşmesi süreçlerini daha etkin bir şekilde takip edebilecektir. Ancak, bu argüman STİSK’de yer alan

⁴⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 879; Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 112; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 55; Arıcı, a.g.e, 2022, 61; Çöldemli, a.g.e, 2016, 69; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 349.

⁴⁵ Kutal, M. (2012). Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı). *Sicil*, (25), 161.

⁴⁶ Göktaş, Yılmaz, a.g.e, 2024, 149.

⁴⁷ Göktaş, Yılmaz, a.g.e, 2024, 149; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 27.

⁴⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 475; Günay, a.g.e, 2017, 153; Kılıçoğlu M. Tüfek Ö.F. (2023). *Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları*, İstanbul, 90; Demircioğlu, M. Centel, T. Kaplan, H. A. (2021). *İş Hukuku*, İstanbul, 256; Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 236.

⁴⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 879; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 93; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 56; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 27; Arıcı, a.g.e, 2022, 61; Şahlanan, a.g.e, 2020, 70; Akyiğit, a.g.e, 2024, 513; Sur, a.g.e, 2024, 101; Çöldemli, a.g.e, 2016, 71; Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanun’da Sendikal Güvenceler. *Çalışma ve Toplum*, (38), 179. <https://www.calismatoplum.org/makale/6356-sayili-kanunda-sendikal-guvenceler/> Erişim Tarihi 04.04.2025; Pirlar, a.g.m, 2013, 907.

düzenlemeyi bu yönde yorumlamak için yeterli değildir ve kanunun açık hükmüne aykırı bir anlam çıkarılması doğru olmayacaktır.

(2) Belirli suçlardan mahkûm olmama şartı

Kuruluşlarda kurucu olabilmek için, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 53. maddesinde öngörülen süreler geçmiş olsa dahi, belirli suçlardan mahkûmiyetin bulunmaması gereklidir. Bu suçlar; TCK'nin 247. maddesi uyarınca zimmet, 250. maddesi uyarınca irtikâp, 252. maddesi uyarınca rüşvet, 141. maddesi uyarınca hırsızlık, 157. maddesi uyarınca dolandırıcılık, sahtecilik, 155. maddesi uyarınca güveni kötüye kullanma, 161. maddesi uyarınca hileli iflas, 235. maddesi uyarınca ihaleye fesat karıştırma, 236. maddesi uyarınca edimin ifasına fesat karıştırma, 282. maddesi uyarınca suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve 5607 Sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu (KMK) kapsamında kaçakçılık suçlarıdır.

STİSK'nin 6. maddesinde aranan şartlar, yalnızca sendika ve konfederasyon kurucuları için değil, genel kurul dışında kuruluş organlarında yer alacak kişiler için de geçerlidir. Nitekim, STİSK'nin 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için de 6. maddede belirtilen şartlara sahip olmak gerekmektedir. Dolayısıyla, sendika ve konfederasyon organlarında görev alacak kişilerin de bu şartları taşıması zorunludur.⁵⁰

Kanun, bir kişinin sendika kurucusu olabilmesi veya genel kurul dışındaki organlarda görev alabilmesi açısından, yalnızca ilgili suçlardan tutuklanmış olmasını yeterli görmemiş, bu suçlardan mahkûm olma şartını aramıştır.⁵¹ Kişinin yukarıda yazılı suçları işlemesi sonucunda mahkûmiyet kararının verilmesi ve daha sonra affa uğraması haline ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur. Bazı yazarlara göre belirtilen suçlardan mahkûm edilmiş bir işçi, affa uğramış olsa dahi sendika kurucusu olma hakkına sahip olmayacaktır.⁵² Buna karşılık, bazı yazarlar ise affın, mahkûmiyetin hukuki sonuçlarını ortadan kaldıracağını ve dolayısıyla ilgili kişinin sendika kurucusu olabileceğini savunmaktadır.⁵³ Bizim görüşümüze göreyse kişi her ne

⁵⁰ Şahlanan, a.g.e, 2020, 69.

⁵¹ Aktay, Özdemir, a.g.e, 2024, 52.

⁵² Arıcı, a.g.e, 2022, 59.

⁵³ Çöldemli, a.g.e, 2016, 67.

kadar affa uğramış olsa da STİSK’de yer alan suçlardan mahkûm olduğu için sendika kurucusu olamayacaktır.

(3) On sekiz yaşını doldurmuş olmak

Sendika kurucusu olabilmek için ne SK’de ne de STİSK’de herhangi bir yaş şartı öngörülmüş değildir. Sendika üyesi olabilmek için STİSK’nin 17. maddesi uyarınca, kişinin on beş yaşını doldurmuş olması ve işçi sayılması gerekeceğinden bazı yazarlara göre TMK’nin 11. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kişi evlenerek veya 12. maddesi gereğince on beş yaşını dolduran küçüğün kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınması halinde sendika kurucusu olabilecektir.⁵⁴ Ancak, bu görüş öğretide eleştirilmiş olup, bizim de katıldığımız görüşe göre, sendika kurucusu olabilmek için mutlaka 18 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir.⁵⁵

(4) Sendika tüzüğünün unsurları

Kuruluşların tüzükleri, ait olduğu kuruluşun anayasası niteliğinde kabul edilmektedir.⁵⁶ Kanun koyucu sendika tüzüğünde yer alması gereken unsurları STİSK’de asgari seviyede ve genel bir dille düzenlemiştir. Bu halde tüzüğün düzenlenmesinde kuruluşlara geniş bir serbesti tanındığı söylenebilecektir.

SK’de yer alan “*Sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.*” ifadelerine STİSK’de yer verilmemiştir. Ancak Anayasa’nın 51. maddesinin son fıkrasında bu durum güvence altına alınmıştır. Bu sebeple sendika tüzüklerinde Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı hükümler koyulamayacağı açıktır.⁵⁷

Sendika tüzüğünde yer alması gereken birtakım zorunlu unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar STİSK’nin 8. maddesinin birinci fıkrasının (a) ile (k) bentleri arasında yer almaktadır. STİSK’de herhangi bir şekil şartı öngörülmemesine karşın tüzüklerin yazılı olması gerektiği

⁵⁴ Sur, M. a.g.e, 2024, 101; Ekin, a.g.e, 2019, 90; Güler, a.g.e, 2024, 47.

⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 879; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 127-128; Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 111; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 97; Şahlanan, a.g.e, 2020, 70; Çöldemli, a.g.e, 2016, 64-65.

⁵⁶ Göktaş, Yılmaz, a.g.e, 2024, 170; Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 113; Günay, a.g.e, 2017, 158; Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 59; Arıcı, a.g.e, 2022, 62; Akyiğit, a.g.e, 2024, 517.

⁵⁷ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 99; Ekin, a.g.e, 2019, 28.

içerdiği değer açısından kabul edilmelidir.⁵⁸ Ayrıca Dernekler Yönetmeliği'nin (DY) 4. maddesinde “*Her derneğin bir tüzüğü bulunur. Bu tüzükte aşağıda gösterilen hususların belirtilmesi zorunludur.*” ifadesine yer verildiğinden tüzüğün yazılı olması gerektiği açıktır. Sendika tüzükleri incelendiğinde bazı tüzüklerin STİSK’de yer alan sırayla tüzüklerini düzenledikleri ancak çoğunluğun bu sıralamaya uymadığı görülmektedir. Bu sebeple kurucuların tüzüğü düzenlerken kanunda yazan sıraya uyma zorunluluğu olmadığı söylenebilecektir.

Kuruluş tüzüğünde ilk olarak (a) kuruluşun adı, merkezi ve adresi gibi temel bilgilerin yanı sıra (b) amacının açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca, (c) sendikanın faaliyet göstereceği iş kolu ile (ç) kurucuların ad, soyadı, kimlik bilgileri, meslekleri ve adreslerine ilişkin bilgilere yer verilmelidir. Bazı yazarlar kurucuların adres bilgisinin tüzükte yer almasının ILO raporuna göre 87 No.lu Sözleşmeye aykırılık gösterdiğini ve bu ifadenin Kanun’dan çıkarılması gerektiğini ifade etmektedir.⁵⁹ Sendikaların faaliyette bulunacakları iş kolunu kanuna ek iş kolu cetvelinde yer alan yirmi iş kolundan birisini seçerek tüzüklerinde yer vermeleri zorunludur.⁶⁰ Öğretide bu durum da eleştirilmekte, meslek sendikacılığının da önünün açılması gerektiği ifade edilmektedir.⁶¹

Üyelik esaslarına ilişkin olarak (d) üye olma, üyelikten çıkma ve üyelikten çıkarılma şartları düzenlenmelidir. Sendikanın en yüksek karar organı genel kurula ilişkin olarak (e) genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerin oy kullanma usulleri, çalışma esasları ve toplantı-karar yeter sayıları açıkça belirtilmelidir. (f) Genel kurul dışındaki diğer organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları tüzükte yer almalıdır. (g) Şube veya bölge şubelerinin kuruluşu, birleştirilmesi, kapatılması, görev ve yetkileri ile genel kurullarının toplantı ve karar alma usulleri, ayrıca sendika genel kurulunda şubelerin nasıl temsil edileceği hususları da tüzükte düzenlenmelidir.

Kuruluşların faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından en önemli gelir kalemi, üyelere tahsil edilen aidatlardır.⁶² Bu bağlamda, (ğ) üyelere alınacak aidatlar, yöneticilerin ücretleri ile (h) kuruluşun demirbaşlarının satışı veya terkinine ilişkin usul ve esaslar da tüzükte yer almalıdır. Sendikanın (ı) iç denetim mekanizmaları, (i) tüzüğün değiştirilme usulleri ve (j)

⁵⁸ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 133; Kılıçoğlu, Tüfek, a.g.e, 2023, 230; Günay, a.g.e, 2017, 153.

⁵⁹ Baycık, a.g.e, 2023, 72.

⁶⁰ Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 89.

⁶¹ Baycık, a.g.e, 2024, 39.

⁶² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 560.

kuruluşun sona ermesi hâlinde malvarlığının tasfiye süreci de açık şekilde belirlenmelidir. Son olarak, (k) sendikanın zorunlu organları oluşturulana kadar kuruluşu temsil edecek geçici yönetim kurulu üyelerinin kimlik bilgilerine tüzükte yer verilecektir.

(5) Sendika tüzüğünün valiliğe verilmesi

Kurucular sendika merkezinin bulunacağı ilin Valiliği'ne kuruluş dilekçesini, sendika tüzüğünü ve kurucu olma şartlarını sağladıklarına ilişkin dilekçeyi teslim etmesiyle sendika tüzel kişilik kazanacaktır.⁶³ STİSK'de belgelerin Valiliğe hangi şekilde verileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından bazı yazarlar belgelerin herhangi bir yolla Valiliğe verildiğinin tespit edilebiliyor olmasının yeterli olacağını ifade etmektedir.⁶⁴ Kuruluşlardan ilgili belgeleri teslim alan Valilik, belgelerde herhangi bir eksiklik veya hukuka aykırılık bulunmaması halinde tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içinde Bakanlığa iletecektir. Valiliğin teslim edilen belgeleri inceleme ve başvuruyu reddetme yetkisi yoktur.⁶⁵ Ancak başvuruyu kabul eden Valiliğin yukarıda açıklanan belgelerin STİSK'e aykırı olduğunu tespit etmesi veya Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması halinde Valilik bu eksikliğin bir ay içinde giderilmesini ilgili kuruluştan talep edecektir.⁶⁶ Eğer bu süre içinde aykırılık veya eksiklik giderilmezse, Bakanlık veya Valilik mahkemeye başvurabilecektir. Bu halde STİSK'nin 7. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca mahkeme gerekli görürse kurucuları da dinledikten sonra üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetini durdurulmasına karar verebilecektir. Mahkeme eksikliklerin giderilmesi için kuruculara altmış günü aşmayan bir süre tanıyacaktır. Mahkeme tarafından verilen süre içerisinde eksikliklerin veya aykırılıkların giderilmesi durumunda mahkeme, durdurma kararını kaldıracak, aksi takdirde verilen süre içerisinde eksiklikler giderilmezse mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verecektir. Belgelerde bir eksiklik olmaması halindeyse Bakanlık, kuruluşun adı, merkezi ve tüzüğünü resmî internet sitesinde ilan edecektir.

b. İşveren sendikasının kuruluşu

İşveren sendikalarının kuruluş işlemleri, işçi sendikalarından yalnızca kurucuların nitelikleri açısından farklılık göstermektedir. Buna göre STİSK'nin 2. maddesine göre en az

⁶³ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 100; Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 61; Serozan, a.g.e, 1990, 47.

⁶⁴ Arıcı, a.g.e, 2022, 65; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 352.

⁶⁵ Şahlanan, a.g.e, 2020, 67.

⁶⁶ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 101.

yedi işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşa işveren sendikası denecektir İşçi sendikasının kurucuları yalnız gerçek kişilerken, işveren sendikası tüzel kişiler tarafından da kurulabilecektir.⁶⁷ Bu halde STİSK'nin 6. maddesinin son fıkrası uyarınca tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide işçi sendikası kurucularında aranacak şartlar aranacaktır.

(1) İşveren vekilinin STİSK karşısında durumu

Çalışmamızda daha önce STİSK'nin uygulanması bakımından işçi, işveren ve iş yeri kavramlarının İK'de tanımlandığı şekilde kabul edileceğini belirtmiştik. İşveren vekili ise STİSK'nin uygulanması açısından iş hukukunun diğer temel kavramlarından farklılık göstermektedir. İK'ye göre işveren adına hareket eden ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler, temsil yetkilerinin işletme yönetiminin tamamını veya belirli bir kısmını kapsayıp kapsamadığına bakılmaksızın işveren vekili sayılmaktadır.⁶⁸ STİSK ise işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri işveren vekili olarak tanımlamaktadır.⁶⁹ Bu tanıma göre her şeyden önce bir çalışanın işveren vekili olabilmesi için işveren tarafından yetkilendirilmesi gerektiği açıktır.⁷⁰ O halde İK kapsamında işveren vekili sayılan bir kişinin STİSK kapsamında işveren vekili olamayacağı haller gündeme gelebilecektir.⁷¹

STİSK anlamında işveren vekili olanlar da işveren sayılacağından işveren sendikası kurucusu olabilecektir.⁷² Bununla birlikte işveren vekillerinin bu durumda bir menfaatinin olmadığı öğretide ifade edilmektedir.⁷³

(2) İşveren sendikası kurucusu olabilme şartları

İşçi sendikası kuruluşunda aranan şartların tamamı işveren sendikası için de aranacak olup, işveren sendikası kurucusu olmak için öncelikle işveren olmak ve bir iş kolunda faaliyette bulunmak gerekmektedir.⁷⁴ Öte yandan aynı iş kolunda örgütlenme zorunluluğunun istisnasını

⁶⁷ Akyiğit, a.g.e, 2024, 109

⁶⁸ Mollamahmutoğlu, H. Astarlı, M. Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, Ankara, 235.

⁶⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e, 2022, 236; Demircioğlu, Centel, a.g.e. 2021, 44.

⁷⁰ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 32.

⁷¹ Süzek, S. Başterzi, S. (2024). *İş Hukuku*, İstanbul, 197; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 32; Çöldemli, a.g.e, 2016, 62.

⁷² Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 130; Akyiğit, a.g.e, 2024, 109; Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 96; Akyiğit, a.g.e, 2024, 109; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 107.

⁷³ Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 96.

⁷⁴ Sur, a.g.e, 2024, 102.

kamu işveren sendikaları oluşturmaktadır.⁷⁵ Bu istisnanın tanınmasının sebebi kamuda her iş kolunda yedi işverenin bir araya gelmesinin pratikte mümkün olmayışından kaynaklanmaktadır.⁷⁶ Yine de öğretide bazı yazarlar kamu işveren sendikalarıyla özel sektör arasında ayırım yapıldığını ifade etmektedir.⁷⁷ Buna ek olarak kamu işveren sendikalarına tanınan bu ayrıcalık işçi sendikasıyla olan güç dengesini bozmakta, işçi sendikası karşısında konfederasyona benzer bir özellik kazandırmaktadır.⁷⁸

c. Konfederasyon kuruluşu

STİSK’de konfederasyonun kuruluşuna ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte 2. maddesinde kuruluş teriminin, sendika ve konfederasyonları ifade ettiği düzenlendiğinden konfederasyonların kuruluşunda sendikaların kuruluşuna ilişkin hükümlerin uygulanacağı açıktır.⁷⁹ Sendikalara ilişkin olarak SK, KGSTSK ve STİSK konfederasyonları farklı iş veya hizmet kollarında faaliyet gösteren en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle oluşan ve tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere konfederasyonların kurulabilmesi için farklı iş kollarında kurulu beş sendikanın bir araya gelmesi gerekmektedir.⁸⁰ Bu sebeple beş iş kolunu temsil etmeyen onlarca sendikan bir araya gelse de konfederasyon oluşturamayacaktır.⁸¹

Sendikaların tüzüğünün anayasa niteliğinde olması hali konfederasyonların tüzüğü için de geçerli kabul edilmektedir.⁸² Ayrıca konfederasyon kurucularının sahip olması gereken şartlara ilişkin düzenleme de bulunmadığından işveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olmasına ilişkin STİSK’nin 6. maddesinin 2. fıkrasının burada da kıyasen uygulanacaktır.⁸³

Sendikanın kuruluş aşamasında Valiliğe teslim edilecek belgeler arasında kurucuların, kurucu olma şartlarını taşıdıklarına ilişkin bir dilekçenin yer alması gerektiğini ifade etmiştik. Konfederasyonun kuruluş aşamasında, sendikadan farklı olarak, konfederasyonu kuracak sendikaların genel kurul kararları Valiliğe teslim edilecektir. Bu kararlar, kuruluş dilekçesi ve

⁷⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 876.

⁷⁶ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 107.

⁷⁷ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 104; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 876.

⁷⁸ Sur, a.g.e, 2024, 88; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 876.

⁷⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 880; Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 58.

⁸⁰ Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 53.

⁸¹ Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 58; Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 115.

⁸² Akyiğit, a.g.e, 2024, 115.

⁸³ Aktay, a.g.e, 2019, 20; Şahlanan, a.g.e, 2020, 73; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 59. Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 475.

konfederasyonun tüzüğü ile konfederasyon merkezinin bulunacağı ilin Valiliğine sunulacaktır.⁸⁴ Sendika genel kuruluna ait olan bu yetkinin diğer bir organa devredilemeyeceği ifade edilmektedir.⁸⁵

3. Bağımsızlık Unsuru

Sendikaların çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal haklarını savunabilmesinin temel unsurlarından birisi hiç şüphesiz bağımsız olmalarıdır. Bağımsız sendikalar demokratik toplumların temel taşlarından biri olup, tarafların sesini duyurmasını ve haklarını savunmasını mümkün kılacak, aynı zamanda ekonomik büyümeye ve sosyal kalkınmaya olumlu bir etki yapacaktır.⁸⁶ Bağımsızlık unsuru, serbest kurulma unsurunu da tamamlayan bir unsur olarak görülmektedir.⁸⁷

a. Bağımsızlığın çeşitleri

Kuruluşların bağımsızlığı devlete karşı bağımsızlık, diğer sosyal tarafa karşı bağımsızlık ve diğer kurum-kuruluşlara bağımsızlık şeklinde kendini göstermektedir.⁸⁸ Bazı yazarlar bu kavramı daha geniş değerlendirmekte; siyasi partilere, dini kuruluşlara ve diğer kuruluşlara karşı bağımsızlığı da içerdiğini ifade etmektedir.⁸⁹ Burada ifade edilen bağımsızlığın hiçbir kişi veya kuruluş buyruğu altına girmemek olarak anlamak gerekmektedir.⁹⁰ Bu sebeple kamu işveren sendikalarının sendikalara ait en önemli unsurlarından birisi olan bağımsızlık unsuruna tam olarak haiz olduğu söylenemeyecektir.⁹¹

ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi'nin 3. maddesi incelendiğinde sendikaların bağımsızlığına ilişkin düzenlemeler yer aldığı görülmektedir. Bu düzenleme kamu otoritelerinin sendikal faaliyetlere müdahalesini yasaklamakta, sendikaların işlevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirebilmesi için gerekli hukuki çerçeveyi tesis etmektedir. Öte yandan bu mutlak bir dokunulmazlık olarak görülmemelidir.⁹²

⁸⁴ Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 60; Güler, a.g.e, 2024, 128.

⁸⁵ Sur, a.g.e, 2024, 106.

⁸⁶ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 37.

⁸⁷ Güler, a.g.e, 2024, 30.

⁸⁸ Akyiğit, a.g.e, 2024, 92-93; Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 225.

⁸⁹ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 247; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 283.

⁹⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 71; Tuncay, Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 23; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 282.

⁹¹ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 59; Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 261.

⁹² Sur, a.g.e, 2024, 50.

İşçi ve işveren kuruluşlarının siyasi bağımsızlığını sağlamak adına STİSK'nin 26. maddesinin 7. fıkrasında kuruluşların siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanmasını; 28. maddenin ikinci fıkrasında kuruluşların siyasi partilerden bağış alması yasaklanmıştır. Gerçekten de kuruluşların kamu otoritelerinden veya siyasi partilerden bağış kabul edebilmesi halinde bu durum kuruluşlarda bir beklenti yaratabilecek, temsil ettikleri kitleler yerine kamu otoritesinin veya siyasi partilerin kontrolü altına girmeleri riski ortaya çıkabilecektir.⁹³ Öğretide de bu yasakların ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi'ne aykırılık teşkil etmediği ifade edilmektedir.⁹⁴

b. Safılık ilkesi

Bağımsızlık, yalnızca kamunun ve siyasi partilerin sendikalara müdahalesini değil, aynı zamanda işçi kesiminin işveren sendikalarına, işveren kesiminin ise işçi sendikalarına yani sosyal tarafların birbirine yönelik olası müdahalelerini de önlemeyi hedefleyen kapsamlı bir kavramdır. Bu nedenle, STİSK'nin 26. maddesinin 6. fıkrasında, sosyal tarafların birbirlerinin sendikalarına üye olamayacağı ve gerek doğrudan gerekse temsilcileri, mensupları veya araya koyacakları diğer kişiler aracılığıyla birinin diğerinin kurulmasına, yönetimine ve faaliyetlerine müdahale edemeyeceği düzenlenmiştir. Öğretide bu iki zıt menfaatli grubun birbiri içerisinde yer alamamasına safılık ilkesi denilmektedir.⁹⁵

Sosyal tarafların birbirine karşı bağımsızlığının teminat altına alınması adına STİSK'nin 28. maddesinin üçüncü fıkrasında birbirlerine yardım ve bağış yapmalarının önüne geçilmiştir. Yapılan düzenlemeler sayesinde kuruluşlar temsil ettiklerinin taleplerini aktaracak, bunun haricindeki grupların etkisine girmeyecektir.⁹⁶ Sendikanın amacıyla da oldukça ilgili olan bağımsızlık ilkesinin zedelenmesi halinde bağımsız olmayan bir sendikanın amacına uygun hareket edemeyeceği ortadadır.⁹⁷ Yine de yapılan düzenlemelerin sendikaların, özellikle de işçi

⁹³ Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 23.

⁹⁴ Baycık, a.g.e, 2024, 42.

⁹⁵ Akyiğit, a.g.e, 2024, 93; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 37; Tuncay, Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 24; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 79; Arıcı, a.g.e, 2022, 54; Şahlanan, a.g.e, 2020, 7; Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 106; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 558; Güler, a.g.e, 2024, 31; Çöldemli, a.g.e, 2016, 33; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 342; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e, 2021, 219; Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 226.

⁹⁶ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 86.

⁹⁷ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 37; Ekin, a.g.e, 2019, 27; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 16.

sendikalarının bağımsızlığının sağlanması için yeterli olmadığı, bu yetersizliğin bağımsızlığını yitirmiş sarı sendikalara sebep olabileceği ifade edilmektedir.⁹⁸

4. Demokratik Esaslara Uygunluk Unsuru

Sendikaların demokratik esaslara uygun kurulması ve işleyişlerini yerine getirmesi temsil ettikleri tarafın hak ve çıkarlarını etkin bir şekilde savunabilmeleri için hayati bir öneme sahiptir.⁹⁹ Ancak demokratik esaslara uygun davranan sendikaların varlığı halinde sağlıklı ve etkili sendikal faaliyetler yürütülebilecektir.¹⁰⁰ Sendika demokrasisi, sendikanın üyelerinin haklarını daha etkin bir şekilde savunmasını ve toplu pazarlık hedefleri doğrultusunda üyeleri bir araya getirerek güçlü bir dayanışma oluşturmalarını sağladığı için büyük bir önem taşımaktadır.¹⁰¹ Bu nedenle, demokrasi sendikalar için vazgeçilmez bir gerekliliktir.

a. Sendika içi demokrasi

Sendika demokrasisinin dört temel ilkeye dayandığı ifade edilmektedir. İlk olarak, üyeler muhalefet etme, eleştiride bulunma ve karşıt görüşlerini özgürce ifade etme hakkına sahip olmalıdır.¹⁰² İkinci olarak, sendikanın kararları, üyelerin açıkça ortaya koyduğu taleplere uygun olmalı ve çoğunluğun iradesi –yanlış olsa bile– esas alınmalıdır.¹⁰³ Üçüncüsü, her üyenin bireysel değeri tanınmalı, eşit muamele görmesi sağlanmalı ve azınlıkların çoğunluk tarafından baskılanması engellenmelidir.¹⁰⁴ Son olarak, bir üyeye disiplin suçlamaları yöneltildiğinde yalnızca adalet hedefiyle hareket eden tarafsız bir kurul tarafından adil bir soruşturma yapılmalı ve ceza verilmelidir.¹⁰⁵ Birleşik Krallık ve Almanya’da sendikaların demokratik esaslara uygunluğu temel bir ilke olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁶

Anayasa’nın 51. maddesinin son fıkrası sendikaların ve üst kuruluşların tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı güvence altına alınmaktadır. Bu sayede sendikaların faaliyetleri yalnızca kendi iç

⁹⁸ Şahlanan, a.g.e, 2020, 7; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 428; Güler, a.g.e, 2024, 31-32.

⁹⁹ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 87; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 37.

¹⁰⁰ Arıcı, a.g.e, 2022, 31; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 283.

¹⁰¹ Strauss, G. (1991). Union Democracy. *UC Berkeley: Institute for Research on Labor and Employment*. 1. <https://irl.berkeley.edu/publications/working-papers/union-democracy/> Erişim Tarihi 02.01.2025.

¹⁰² Wellington, a.g.e, 1958, 1329.

¹⁰³ Wellington, a.g.e, 1958, 1329.

¹⁰⁴ Wellington, a.g.e, 1958, 1329.

¹⁰⁵ Wellington, a.g.e, 1958, 1329.

¹⁰⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 27.

kurallarıyla değil, aynı zamanda devletin temel ilkeleriyle uyumlu bir şekilde yürütülmektedir. Cumhuriyetin nitelikleri ise Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenmiş olup, *“Türkiye Cumhuriyeti; toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir.”*

Demokratik esaslara uygun davranılması STİSK'nin değil, bizzat Anayasa'nın bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰⁷ Kuruluşlar hem devletin demokratik hem de kendi iç demokrasisine uygun faaliyetler yürütmeli, yönetilmeli ve tüzüğe sahip olmalıdır.¹⁰⁸ Bu kapsamda, alınacak her kararda demokratik esaslara riayet edilmeli, kimseye ayrıcalık tanınmamalıdır.¹⁰⁹ Göreve seçimle gelen üyeler ancak seçimle değiştirilebilmelidir.¹¹⁰ Kuruluş tüzüklerinde yönetici veya delege seçilmeye engel hükümlere yer verilmemelidir.¹¹¹ Ayrıca üyelik başvurusunun reddi, üyelikten çıkarma hususlarının da elbette demokratik esaslara uygun bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir.¹¹²

Sendika ve demokrasi kavramları bir araya geldiğinde sendika içi demokrasi kavramı büyük bir öneme sahip olmaktadır.¹¹³ Sendika içi demokrasi veya kuruluş içi demokrasi, kuruluşun işleyişinin demokratik ilkelere uygun şekilde düzenlenmesi olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁴ Sendika içi demokrasinin varlığı halinde üyelerin yönetime katılımı, şeffaf karar alma süreçleri ve en önemlisi yöneticilerin hesap verebilirliğini garanti altına alınmaktadır. Çoğulculuk ve katılımcılık sayesinde sendika üyeleri, yönetimi seçme ve karar süreçlerine dahil olabilmektedir Böylece sendikanın diğer sosyal taraf veya devlet karşısında daha güçlü bir temsil sağlaması mümkün hale gelecektir. Ayrıca, demokratik ilkeler doğrultusunda işleyen bir sendika, üyelerinin taleplerini doğru bir şekilde yansıtarak, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, adil ücret politikalarının uygulanması ve iş güvencesinin sağlanması gibi konularda daha etkili bir mücadele yürütecektir.¹¹⁵ Demokrasinin korunmasıyla sendikanın devamlılığı sağlanacaktır.¹¹⁶

¹⁰⁷ Şahlanan, a.g.e, 2020, 8.

¹⁰⁸ Ekin, a.g.e, 2019, 28; Yorulaz, a.g.e, 2024, 37-38.

¹⁰⁹ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 38.

¹¹⁰ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 38-39.

¹¹¹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 9.

¹¹² Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 227.

¹¹³ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 38.

¹¹⁴ Güler, a.g.e, 2024, 32; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 284.

¹¹⁵ Strauss, a.g.m, 1991, 4.

¹¹⁶ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 38.

b. Demokratik esaslara aykırılık

Kuruluşların, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun davranması büyük önem taşıdığından, buna aykırı davranışların sonuçları da oldukça ağırdır. Öyle ki bu halde kuruluşun kapatılması gündeme gelebilecektir.¹¹⁷ Buna ilişkin olarak STİSK'nin 31. maddesi Anayasa'da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunulması halinde, kuruluşun merkezinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılmasını öngörmektedir.

Bununla birlikte, aykırı davranışın bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirilmesi halinde, mahkeme yalnızca ilgili yöneticilerin görevine son verilmesine karar verebilecektir. Bu hüküm, kuruluşların hukuka aykırı faaliyetlerde bulunması ile bireysel sorumluluk arasında bir ayırım yaparak, kuruluşun tüzel kişiliğinin korunmasını ve yalnızca hukuka aykırı fiili gerçekleştiren yöneticilerin yaptırıma tabi tutulmasını sağlamayı amaçlamaktadır.¹¹⁸

Kuruluşun, Anayasa'nın 51. maddesine aykırı faaliyetlerde bulunması ve dava açılması halinde mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya resen kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilecektir. Faaliyetin durdurulması halinde, kuruluşun mallarının yönetimi ve çıkarlarının korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için TMK'nin ilgili hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından genel kurulun yapılması sağlanacaktır.

5. Tüzel Kişilik Unsuru

Tüzel kişilik, kuruluş aşamasından başlayarak faaliyetleri ve sona ermelerine kadar olan aşamalarda tabi oldukları usuller göz önünde bulundurularak kamu hukuku tüzel kişisi veya özel hukuk tüzel kişisi olarak ikiye ayrılmaktadır.¹¹⁹ Bazı yazarlara göre bu ayırım keskin bir şekilde yapılmamalıdır çünkü her iki kategoriye de uymayan tüzel kişiler de bulunmaktadır.¹²⁰ Tüzel kişilere ilişkin düzenlemeler TMK'nin ikinci kısmında düzenlenmiştir. Buna göre TMK'nin 47. maddesi gereği başlı başına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları

¹¹⁷ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 88.

¹¹⁸ Dereli, a.g.m, 2013, 53.

¹¹⁹ Dural, Ögüz, a.g.e, 2017, 225.

¹²⁰ Ayan, M. Ayan, N. (2023). *Kişiler Hukuku*, Ankara, 233; Oğuzman, M.K. Seliçi, Ö. Oktay Özdemir, S. (2024). *Kişiler Hukuku Gerçek ve Tüzel Kişiler*, İstanbul, 309.

ve belli bir amaca özgülenmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca tüzel kişilik kazanacaklardır.

Sendikalara ve konfederasyonlar STİSK'nin 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendine göre özel hukuk tüzel kişisidir ve gerekli belgelerin Valiliğe teslim edilmesiyle tüzel kişilik kazanmaktadır.¹²¹ Ülkemizdeki uygulamanın aksine, sendikalara tüzel kişilik tanınmasını kabul etmeyen hukuk sistemleri de bulunmaktadır.¹²²

Anayasa'da gerçek kişiler için düzenlenen haklar tüzel kişiler açısından da tüzel kişilik niteliğine uygun düştüğü oranda geçerli olacaktır.¹²³ Kuruluş usullerini yerine getiren kuruluşlar, TMK'nin 49. maddesi uyarınca, gerekli organlara sahip olmakla birlikte fiil ehliyeti kazanacaktır. Bu doğrultuda, hukuki işlemlerini ve iradelerini, oluşturdukları organlar aracılığıyla açıklayabileceklerdir. Kuruluşların faaliyetlerine ilişkin STİSK'nin 26. maddesinin ikinci fıkrasındaki dava açma ehliyetine sahip olması, sendikanın yerleşim yerinin merkezinin bulunduğu yer olması, malvarlığı haklarına ehil olması, sorumluluklarının bulunması de yine kuruluşun sahip olduğu tüzel kişiliğin doğal bir sonucudur.¹²⁴ Kuruluşlar sahip oldukları tüzel kişilik sebebiyle kurucularından, yöneticilerinden ve üyelerinden bağımsız bir yapı niteliğinde olup bu sayede bu unsurlarda yaşanacak değişiklikler sendikanın devamlılığını etkilemeyecektir.¹²⁵

B. Sendikanın Faaliyetleri

Kuruluşların faaliyetleri, SK'nin üçüncü kısmında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmekteydi. Bu düzenlemelerde maddeler halinde sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri, sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri, yasak faaliyetleri, işçi ve işveren ilişkilerindeki kısıtlamaları ve diğer yasakları tek tek gösterilmekteydi. Buna karşılık, kanun koyucu yürürlükte bulunan STİSK'de kuruluşların faaliyetlerine ilişkin düzenlemeleri beşinci bölümde yalnızca iki maddeyle sınırlı tutmuştur.¹²⁶ SK'den farklı olarak STİSK'de sosyal faaliyetlere yer verilmemiş bu düzenleme kuruluş tüzüğüne bırakılmıştır.¹²⁷ Öğretide, kuruluşların

¹²¹ Akyiğit, a.g.e, 2024, 115; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 100; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 14.

¹²² Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 282.

¹²³ Şahlanan, a.g.e, 2020, 241; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 241; Arıcı, a.g.e, 2022, 146; Serozan, a.g.e, 1990, 22.

¹²⁴ Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 258; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 80-82.

¹²⁵ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 78; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 38-39.

¹²⁶ Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 242; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 539.

¹²⁷ Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 261

faaliyetlerinin STİSK’de öngörüldüğü şekilde serbestçe düzenlenmesine imkân verilmesinin yerinde olduğu savunulmaktadır.¹²⁸

Mevcut düzenlemeler çerçevesinde, kuruluşların faaliyetlerinde üç temel ilkenin esas alındığı ifade edilmektedir.¹²⁹ Bunlar, kuruluşların faaliyetlerinin mevzuata ve tüzükte belirlenen amaçlara uygun olması, eşitlik ve ayrımcılık yasağına riayet edilmesi ve üye olmayanların faaliyetlerden yararlanabilmesi için kuruluşun izninin alınması şeklindedir.¹³⁰ Kuruluşların faaliyetleri açıklanırken öğretilde genel olarak SK’de yer alan sistematığe göre ilerlendiğinden biz de çalışmamızda SK’de düzenlendiği şekilde kuruluşların faaliyetlerini ele almayı uygun görmekteyiz.

1. Serbest Faaliyetler

Kuruluşlar STİSK’nin 26. maddesine göre tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunacaktır. Ancak bu serbesti sınırsız bir serbesti olarak değerlendirilmemeli, çalışma ilişkilerinde temsil ettikleri tarafın ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirme amacıyla sınırlı olduğu bilinmelidir.¹³¹ Bunun yanında kuruluşların faaliyetlerinde eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına uymak zorunda olduğunu; kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi gerektiği STİSK’nin 26. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Bu sebeple kuruluşun faaliyetlerinden yararlanma konusunda eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi kuruluşun bir borcu olarak görülmelidir.¹³² STİSK’de eşit davranma ve ayrımcılık yasağı kuruluşlar için bir yükümlülük olarak düzenlenirken toplumsal cinsiyet eşitliği için böyle bir zorunluluk öngörülmemiştir.¹³³ Ayrıca bu eşitliğin mutlak bir eşitlik olarak algılanmaması gerektiği ifade edilmektedir.¹³⁴

¹²⁸ Şahlanan, a.g.e, 2020, 243.

¹²⁹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 242.

¹³⁰ Şahlanan, a.g.e, 2020, 242.

¹³¹ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 253; Akyiğit, a.g.e, 2024, 254.

¹³² Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 243; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 539-540.

¹³³ Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 88.

¹³⁴ Sur, a.g.e, 2024, 187.

a. Toplu iş sözleşmesi akdetme ve uyuşmazlıkları yönetme

Ülkemizde sendikaların en önemli faaliyeti toplu iş sözleşmesi akdetmektir.¹³⁵ Hukuk sistemimizde yalnızca sendikalara tanınan bu toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlığı yetkisinin konfederasyonlar tarafından kullanılabilmesi mümkün değildir.¹³⁶

Toplu iş sözleşmesi süreci, belirli usullere bağlı ve zaman alıcı bir süreçtir. Bu süreçte toplu iş uyuşmazlıkları ortaya çıkabilmekte ve çözüm için görevli makamlara, arabulucuya, hakem kuruluna, iş mahkemelerine veya diğer yargı organlarına başvurulması gerekebilmektedir.¹³⁷ Bu yollarla da uyuşmazlığının çözülemediği hallerde toplu iş mücadelesi başlayabilmekte, sendikalar grev ve lokavt kararı alabilmektedir.¹³⁸ Bütün bu sürecin mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesi sendikanın faaliyetleri arasında başta gelmektedir. Öyle ki bazı yazarlara göre bu işlevden yoksun bir sendikanın gerçek bir sendika olduğunu söylemek mümkün değildir.¹³⁹

b. Üyelerini temsilen dava açabilme

Sendikaların faaliyetleri düzenlenirken, yürürlükte bulunan STİSK’de, SK’de yer alan birçok hükme yer verilmemiş olmasına rağmen, kuruluşların dava ehliyetine ilişkin düzenlemeler STİSK’de aynen korunmuştur. Kuruluşların çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisini düzenleyen SK’nin 32. maddesinin üçüncü fıkrası, STİSK’nin 26. maddesinde benzer bir şekilde düzenlenmiştir.

Sendikaların, iş hayatından doğan bir uyuşmazlık yaşayan üyelerini veya üyelerin mirasçıları için avukat tuttuğu, yargılama giderlerini üstlendiği görülmektedir.¹⁴⁰ Bu süreçte

¹³⁵ Sur, a.g.e, 2024, 174; Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 142; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 254; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 919; Günay, a.g.e, 2017, 563; Arıcı, a.g.e, 2022, 149; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 89; Aktay, a.g.e, 2019, 80; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 410.

¹³⁶ Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 105; Güler, a.g.e, 2024, 45.

¹³⁷ Ekin, a.g.e, 2019, 137; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 303; Göktaş, Yılmaz, a.g.e, 2024, 526; Günay, a.g.e, 2017, 563; Şahlanan, a.g.e, 2020, 245; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, a.g.e, 2024, 540; Arıcı, a.g.e, 2022, 150; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 916; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 411-412.

¹³⁸ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 254; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 89.

¹³⁹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 245.

¹⁴⁰ Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 105; Arıcı, a.g.e, 2022, 154; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 415.

noter masrafları da ortadan kalkmaktadır; zira sendikaya yapılacak başvurunun adi yazılı şekilde sunulması yeterli kabul edilmektedir.¹⁴¹ Belirtmeliyiz ki sendikalar üyelerinin başvurusu üzerine dava açma borcu altına girmemektedir.¹⁴²

Öğretideki bir görüşe göre kuruluş tüzüğünde yargılama giderlerinin sendika tarafından ödeneceğine ilişkin bir düzenleme yer almaması halinde sendikanın bu giderlere katlanma zorunluluğu yoktur.¹⁴³ Ayrıca STİSK'nin 26. maddesi uyarınca açılan bir davada avukatlık ücretinin sendika üyesinden talep edilememesi gerekmektedir.¹⁴⁴ Öte yandan sendikaya tanınan yetkinin bir temsil değil, davayı takip yetkisi olduğu ifade edilmektedir.¹⁴⁵ Bu sebeple hem yargılama giderlerinden hem de avukatlık ücretinden davayı takip eden sendika sorumlu olmalıdır.

STİSK'de kuruluşların tüzüklerini serbestçe düzenleyebileceği düzenlenmişse de kuruluşların üyelerini temsilen dava açabileceği haller emredici nitelikte olduğundan sendika tüzüğüyle bu hallerin genişletilmesi mümkün değildir.¹⁴⁶ O halde sendika tüzüğünde üyelerin her türlü hukuki uyuşmazlığından kaynaklanan davaların sendika tarafından açılabilmesine ilişkin bir düzenleme geçersiz sayılacaktır.¹⁴⁷ Böylece sendikalar iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklar dışında, örneğin üyelerinin boşanma davalarını, takip edemeyecektir.

Hem işçi hem de işveren sendikalarına verilen bu yetkinin uygulamada daha çok işçi sendikaları tarafından kullanıldığı görülmektedir.¹⁴⁸ Özellikle iş ilişkilerinde zayıf konumda olan işçilerin hak arayış süreçlerinde karşılaşılabilecekleri yargılama giderleri ve avukatlık ücretleri gibi ekonomik yüklerin, halihazırda maddi zorluklar yaşayan işçiler üzerinde ek bir külfet oluşturacağı şüphesizdir. Bu nedenle, sendikalara bu şekilde bir yetkinin tanınması, iş hukuku ve çalışma yaşamının işlevselliği açısından oldukça önemlidir.

¹⁴¹ İzmirlioğlu, A. (2017). Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Bireysel Nitelikli Faaliyetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 154.

¹⁴² Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 86.

¹⁴³ İzmirlioğlu, a.g.m, 2017, 172.

¹⁴⁴ İzmirlioğlu, a.g.m, 2017, 171; Dişel, B. (2020). *Dava Takip Yetkisi*, İstanbul, 333.

¹⁴⁵ Dişel, a.g.e, 2020, 333-334.

¹⁴⁶ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 299; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 85.

¹⁴⁷ Şahlanan, a.g.e, 2020, 253.

¹⁴⁸ Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 86.

c. İş yeri sendika temsilcisi atama

İş yeri sendika temsilcisi, işçi sendikasının örgütlendiği iş yerine uzanan uzvu gibidir.¹⁴⁹ Kanun gerekçesinde de belirtildiği üzere “*Sendikaların en önemli faaliyetleri işyerine ilişkin olup, bu faaliyetlerin en iyi şekilde yapılabilmesi ancak işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla mümkündür.*” Bu işlevi sebebiyle temsilciler, sendika karşıtı işverenlerin hedefi haline gelebilmektedir.¹⁵⁰ Kanun koyucu da bu durumu öngördüğünden iş yeri sendika temsilcilerine birtakım güvenceler sağlamaktadır.¹⁵¹ Aynı güvencelerden amatör sendika yöneticileri de yararlanacağından bu konu aşağıda ele alınacaktır.

Öncelikle belirtmeliyiz ki iş yeri sendika temsilcisi, akdedilen toplu iş sözleşmesinin türünden bağımsız olarak iş yeri ile sınırlı kalmak kaydıyla, atanmaktadır.¹⁵² Temsilci, STİSK’nin 27. maddesinin birinci fıkrasındaki hüküm gereğince iş yerinde çalışan üyeler arasından atanacaktır.¹⁵³ SK’de iş yeri sendika temsilcisi olabilmek için kurucularda aranan şartlara sahip olmak gerekmektedir de yürürlükte bulunan STİSK’de böyle bir düzenleme yoktur.¹⁵⁴ Bu sebeple atanacak iş yeri sendika temsilcisinin yalnızca o iş yerinde çalışıyor olmasının ve atayacak sendikanın üyesi olmasının yeterli olacaktır.

Yetkili işçi sendikası tarafından atanacak sendika temsilcilerinin sayısı STİSK’de belirlenmiş olup, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika, iş yerindeki işçi sayısına göre temsilci atayacaktır: İşçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en fazla iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en fazla üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en fazla dört, bin bir ile iki bin arasında ise en fazla altı, iki binden fazla ise en fazla sekiz iş yeri sendika temsilcisi atanacak temsilcilerin kimlikleri on beş gün içinde işverene bildirilecektir. Toplu iş sözleşmesi veya tüzük ile temsilci sayıları artırılamayacaktır.¹⁵⁵ Çalışan sayısının elli birden fazla olduğu hallerde, birden fazla temsilci atanması durumunda sendika tarafından temsilcilerden biri baş temsilci olarak görevlendirilebilecektir.

¹⁴⁹ Göktaş, Yılmaz, a.g.e, 2024, 544; Arıcı, a.g.e, 2022, 151; Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 258.

¹⁵⁰ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 319.

¹⁵¹ Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 260.

¹⁵² Akyiğit, a.g.e, 2024, 279; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 269.

¹⁵³ Şahlanan, a.g.e, 2020, 255; Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 259.

¹⁵⁴ Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, (39), 114. <https://www.calismatoplum.org/makale/6356-sayili-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanunun-sendikalara-iliskin-hukumlerin-degerlendirilmesi/> Erişim Tarihi 28.01.2025.

¹⁵⁵ Akyiğit, a.g.e, 2024, 282; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 256; Ekin, a.g.e, 2019, 141; Şahlanan, a.g.e, 2020, 254; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 153; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 544.

Temsilciler işçilerin taleplerini dinlemek, şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini ve çalışma barışını sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.¹⁵⁶ Temsilciler, görevlerini yerine getirirken işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmayacak şekilde görev yapmak durumundadır. Buna karşılık işverenler de temsilcilerin görevlerini hızlı ve etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli kolaylıkları sağlamalıdır.

Sendika tüzüğünde iş yeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin bir düzenleme yer alması halinde, iş yeri sendika temsilcilerinin seçim yoluyla belirleneceği STİSK'nin 27. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmektedir. Sendika tüzüğünde temsilcide aranacak birtakım niteliklere yer verilebilecektir.¹⁵⁷ Bu halde, seçilen kişi sendika tarafından temsilci olarak atanacaktır. Öte yandan sendika tüzüklerinde sendikaların seçim yöntemine başvurmadan doğrudan atama yolunu tercih ettiği görülmektedir.¹⁵⁸

İş yerinde yapılacak seçim sonucunda işçinin iş yeri sendika temsilcisi seçilmesi onu kendiliğinden iş yeri sendika temsilcisi konumuna getirmemektedir. Bu halde dahi sendikanın atama işlemini yukarıda açıklandığı şekilde 15 gün içerisinde işverene bildirmesi gerekecektir. Kanaatimizce bu durum anti demokratik uygulamalara sebebiyet verebilecek, seçildiği halde sendika genel merkezine muhalif olan işçilerin ataması yapılmayabilecektir. Bu durum karşısında STİSK bir yaptırım öngörmüş değildir. Yine de sendika içi demokrasinin sağlanabilmesi adına temsilci seçildiği halde atanmayan üyenin dava açabilmesi gerekmektedir.

Kanunda sendika temsilcisini atamaya hangi organın yetkili olduğu konusunda düzenleme yoktur. Sendika tüzükleri incelendiğinde bu yetkinin genellikle genel merkez yönetim kuruluna verildiği görülmektedir.¹⁵⁹ Öğretide de tüzükte herhangi bir düzenleme bulunmaması halinde iş yeri sendika temsilcisi atama yetkisinin yönetim kurulunda olduğu ifade edilmektedir.¹⁶⁰

¹⁵⁶ Göktaş, Yılmaz, a.g.e, 2024, 544; İnciroğlu, L. (2013). Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, (36), 68. <https://www.calismatoplum.org/makale/yeni-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanununda-isyeri-sendika-temsilcisinin-guvencesi/> Erişim Tarihi 07.03.2025.

¹⁵⁷ Şahlanan, a.g.e, 2020, 256.

¹⁵⁸ Keser, H. (2007). 2821 Sayılı SK ve 4688 Sayılı KGSK uyarınca işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edileceklerin taşımaları gereken nitelikler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (8), 87.

¹⁵⁹ Göktaş, Yılmaz, a.g.e, 2024, 545.

¹⁶⁰ Arıcı, a.g.e, 2022, 150; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 413.

d. Kamu ve diğer sosyal taraf üzerinde baskı oluşturma

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ocak 2025'te yayımladığı resmi verilere göre ülkemizde 2 524 547 sendika üyesi işçi bulunmaktadır.¹⁶¹ Bu sayı siyasi parti üyelikleriyle kıyaslandığında oldukça yüksek olup, işçi sendikalarının sahip olduğu üye sayısı, işveren sendikalarınınsa sahip olduğu sermaye ile ülke siyaseti ve karşı taraf üzerinde ciddi bir baskı kurabileceği açıktır.

Sendikalar, özellikle de işçi sendikaları, sahip oldukları üye sayısının yanında üyelerinden topladıkları aidatlar sayesinde ekonomik olarak da büyük bir güce ulaşmakta, neticede niteliği itibarıyla bir baskı grubu oluşturmaktadır.¹⁶² Bu baskı grupları, sahip oldukları gücü her şeyden önce diğer sosyal tarafa karşı kullanacaktır.¹⁶³ Ayrıca kuruluşlar amaçlarına ulaşabilmek adına siyasi partiler üzerinde de baskı oluşturabilecek ve ülke siyasetine yön verebilecektir.¹⁶⁴

e. Komisyon ve kurullara katılma

Sendikalar ve konfederasyonlar mevzuatta yer alan kurumlara veya uluslararası kuruluşlara temsilciler gönderebilme ve bu kurullarda görüş belirtme imkanına sahiptir. Her ne kadar SK'de sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri arasında kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci gönderileceği düzenlenmişse de bu düzenlemeye STİSK'de yer verilmemiştir.

STİSK'de kuruluşların komisyonlara temsilci göndereceğine dair düzenlemeye yer verilmemişse de mevzuatta yer alan düzenlemeler doğrultusunda kuruluşlar, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu Genel Kurulları, Ekonomik ve Sosyal Konsey, İl Mesleki Eğitim Kurulu, Üçlü Danışma Kurulu ve ILO Genel Konferansında yer almaktadır.¹⁶⁵ Bu sayede kuruluşlar taleplerini dile getirebilmekte, lobicilik faaliyetleriyle amaçlarına ulaşabilmektedir.¹⁶⁶

¹⁶¹ *Resmî Gazete*. (2025, Ocak 28). Sayı 32796. <https://www.resmigazete.gov.tr/28.01.2025>

¹⁶² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, a.g.e, 2022, 919; Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 241.

¹⁶³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, a.g.e, 2022, 919.

¹⁶⁴ Sur, a.g.e, 2024, 170; Erten, a.g.m, 1971, 325.

¹⁶⁵ Sur, a.g.e, 2024, 170; Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 258-259; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, a.g.e, 2024, 554; Arıcı, a.g.e, 2022, 155; Aktay, a.g.e, 2019, 81; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 416; Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 262.

¹⁶⁶ Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 159.

f. Mesleki kurslar düzenleme ve tesisler kurma

Kuruluşların sosyal faaliyetleri arasında yer alan mesleki kurslar düzenleme ve üyelerine eğitim yardımları yapma imkânı SK'nin 33. maddesinde düzenlenmekteydi. Bu maddeye göre kuruluşlar işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar düzenleyebilmekteydi. Buna ek olarak üyelerinin yararlanabileceği kütüphane, sağlık ve spor tesisleri kurabilmesi de mümkündü. STİSK'de ise bu konuda hüküm bulunmamaktadır.¹⁶⁷ Yine de STİSK'nin 26. maddesinin ilk fıkrası uyarınca kuruluşlar tüzüklerinde bulunan konularda serbestçe faaliyet yürütebileceğinden kuruluşların üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmalar yürütmesi teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurması mümkündür.

g. Üyelerine eğitim yardımı yapma

Sendika üyeleri, üyesi bulundukları sendikanın imzalayacağı toplu iş sözleşmeleri ile menfaat elde edebileceği gibi sendikanın sağlayacağı başka imkanlardan da yararlanabilecektir. Yukarıda da değindiğimiz üzere bazı sendikaların okullar, kreşler ve hatta oteller kurduğu; bu tesislerden üyelerini yararlandırıldığı görülmektedir.

Kuruluşların yasak faaliyetlerini incelerken de ele alacağımız üzere, kuruluşların gelirlerini üyeleri arasında dağıtması yasaktır. Bununla birlikte STSİK'nin 26. maddesinin dokuzuncu fıkrasında kuruluşların eğitim amaçlı yardımlarının kazanç paylaşma yasağı kapsamında aykırılık teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir. Bu sebeple sendikalar üyelerine eğitim yardımında bulunabilecektir.

Eğitim yardımında bulunabilmesi için kuruluş tüzüklerinde bu yönde bir düzenleme olmasına gerek olmadığı ifade edilmektedir.¹⁶⁸ Ancak bizim görüşümüze göre sendika tüzüğünde eğitim yardımının açıkça düzenlenmesi gerekmektedir. Zira STİSK'nin 26. maddesinin dokuzuncu fıkrasında “... sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.” şeklinde yapılan düzenlemeyle grev, lokavt ve eğitim yardımlarının tüzükte yer

¹⁶⁷ Sur, a.g.e, 2024, 184; Akyiğit, a.g.e, 2024, 267.

¹⁶⁸ Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 92.

alan düzenlemelere göre yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Konfederasyonların da üyelerine eğitim yardımıyla bulunabilmesinin önünde bir engel yoktur.¹⁶⁹

SK'nın 44. maddesinin ikinci fıkrasında işçi kuruluşlarının gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi, mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorunda olduğuna ilişkin düzenlemeye yürürlükte bulunan STİSK'de yer verilmemiştir. Bu durum öğretide kimi yazarlar tarafından eleştirilmektedir.¹⁷⁰ Kuruluşların mesleki ve genel eğitim konusunda yeterli eğitimleri sağlamadığı ifade edilmektedir.¹⁷¹

Eğitim yardımları, gelir paylaşma yasağı sebebiyle sendikalar için oldukça önemli ve dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Bu yardımların kapsamının yalnızca üyenin kişisel gelişimiyle mi sınırlı tutulacağı yoksa eğitim yardımının geniş yorumlanarak üyenin çocukları gibi aile bireylerinin eğitimini de mi kapsayacağı tartışmaya açık bir meseledir.

Uygulamada işçi sendikalarının yetki süreçlerinde rakip sendikalarla rekabet ederken bu yardımları bir cazibe unsuru olarak öne sürdüğü görülmektedir. Toplu iş sözleşmesi yapmak için çoğunluğu sağlamak isteyen sendikalar, sıklıkla diğer sendikadan daha fazla eğitim yardımında bulunacağını öne sürerek eğitim yardımlarını bir yarış aracına dönüştürmektedir. Bu halde ekonomik açıdan daha güçlü konumda olan sendikalar avantaj elde etmektedir.

Bizim düşüncemize göre STİSK'de düzenlenen eğitim yardımları dar bir çerçevede ele alınmalıdır. Zira kazanç paylaşma yasağının bir istisnası olan eğitim yardımları, her ne kadar kanuni bir dayanağı olmasa da istisnaların dar yorumlanması ilkesinden hareketle dar yorumlanmalıdır.¹⁷² Bu sebeple eğitim yardımları yalnızca üyenin kişisel eğitimi açısından geçerli görülmeli, aile bireylerinin eğitime yönelik destekler ise bu kapsamın dışında bırakılmalıdır.

h. Grev ve lokavt yardımı yapma

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecinde barışçıl yollarla sonuç alınamaması halinde işçi sendikası grev kararı alabilecektir.¹⁷³ Mevzuattaki şartları sağlayan bir grev kararının

¹⁶⁹ Akyiğit, a.g.e, 2024, 272

¹⁷⁰ Şahlanan, a.g.e, 2020, 275; Dereli, T. (2013). The new labor unions and collective agreements act of Turkey, no. 6356: A general evaluation. *Çalışma ve Toplum*, (36), 52. <https://www.calismatoplum.org/makale/the-new-labor-unions-and-collective-agreements-act-of-turkey-no-6356-a-general-evaluation/> Erişim Tarihi 09.04.2025.

¹⁷¹ Çelik, Caniklioglu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 919.

¹⁷² Yongalık, A. (2011). "İstisnalar Dar Yorumlanır" Kuralı ve Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(1), 4. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001618

¹⁷³ Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 316-317.

alınması halinde işveren veya işveren sendikası lokavt kararı alabilecektir.¹⁷⁴ Konfederasyonların ise toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmadığından grev veya lokavt kararı alması mümkün değildir.¹⁷⁵

Sendikaların gelirlerini üyeleri arasında dağıtma yasağının diğer bir istisnasını grev kararı alınması halinde üyelere yapılacak yardımlar oluşturmaktadır. STİSK'nin 26. maddesinin 9. fıkrası uyarınca sendikaların üyelerine grev ve lokavt yardımında bulunabilmesi için eğitim yardımında da ifade ettiğimiz üzere sendika tüzüğünde düzenleme yapılması şarttır.¹⁷⁶ Her ne kadar sendikaların tüm faaliyetlerinde üyelerine eşit davranması zorunluysa da üyelerinin grevde yüklendiği sorumluluğa göre farklı miktarlarda yardım yapılması mümkün olduğu ifade edilmektedir.¹⁷⁷ Bu yardımlar ücret veya bağış niteliğinde olmayıp hem nakdi hem de mal cinsinden yapılabilecektir.¹⁷⁸

Öğretide kimi yazarlar bu yardımın sendika üyesi olmadığı halde greve çıkan işçilere de yapılabileceğini savunmaktadır.¹⁷⁹ Aksi görüşte olan yazarlar ise STİSK'nin 26. maddesinin 9. fıkrasında açıkça bu yardımın üyelere yapılabileceğinin düzenlenmesi sebebiyle sendika üyeleri dışında greve katılanların grev yardımından yararlanamayacağını savunmaktadır.¹⁸⁰

Kanun'da grev yardımının tüzükte yer alması halinde hangi organın kararıyla dağıtılacağı yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretideyse bu yardımın yönetim kurulu tarafından alınacak karar sonrasında dağıtılabileceği ifade edilmektedir.¹⁸¹ Sendika tüzükleri incelendiğinde de bu yetkinin yönetim kuruluna verildiği görülmektedir.

i. Sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırım yapma

Sendikaları diğer tüzel kişilerden ayıran en önemli unsurun amaç unsuru olduğunu ifade etmiştik. Bu sebeple kuruluşların ticaretle uğraşması SK'de olduğu gibi STİSK'de de yasaklanmıştır. Kuruluşların ticaretle uğramasının yasaklanmasının en önemli nedeni, sendika adı altında kurulacak ticaret şirketlerinin önüne geçmektedir.¹⁸² Bu şekilde Türk Ticaret

¹⁷⁴ Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 335-336.

¹⁷⁵ Akyiğit, a.g.e, 2024, 268

¹⁷⁶ Şahlanan, a.g.e, 2020, 276; Ekin, a.g.e, 2019, 152; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 91.

¹⁷⁷ Şahlanan, a.g.e, 2020, 276.

¹⁷⁸ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 755.

¹⁷⁹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 277.

¹⁸⁰ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 756.

¹⁸¹ Akyiğit, a.g.e, 2024, 269; Şahlanan, a.g.e, 2020, 276.

¹⁸² Şahlanan, a.g.e, 2020, 272.

Kanunu (TTK) kapsamında düzenlenen yaptırımlardan kaçınmak için sahte sendikalar kurulmasının önüne geçilebilmektedir.¹⁸³

Kuruluşların ticaretle uğraşmasının yasaklanmasının bir diğer nedeni, ticaretin doğası gereği risk barındırması ve işçilerin emeğinin karşılığı olarak tahsil edilen üyelik aidatlarının bu risklere maruz bırakılmaması gerekliliğidir.¹⁸⁴ Bununla birlikte kanun koyucu kuruluşların genel kurul kararıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla yatırım yapmalarının serbest olduğunu düzenlemektedir. Kuruluşlara tanınan bu yatırım serbestisinin ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi ile uyumlu olduğu ifade edilmektedir¹⁸⁵ Bu sayede kuruluşların mali açıdan güçlenmesi ve ülkenin ekonomisine katkı sunması mümkün hale gelmektedir.¹⁸⁶

j. Doğal afet yardımları ve sosyal sorumluluk

Kuruluşların bağış yapabilmesi istisna bir haldir. Hem SK'de hem de yürürlükte bulunan STİSK'de kuruluşların gelirlerini kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetler dışında harcaması ve bağışlaması yasaklanmıştır. Diğer taraftan ülkemizde 1999 yılında yaşanan ve binlerce insanın hayatını kaybettiği deprem felaketi sonrası kuruluşların doğal afetlerde yardım yapılmasının önü açılmıştır.¹⁸⁷ Bu hüküm STİSK'nin 28. maddesinin 7. fıkrasında da muhafaza edilmiştir.

İşçi ve işveren kuruluşlarının bağış yapabilmesi için STİSK'nin 28. maddesinin 7. fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde düzenlenen hallerin varlığı gerekmektedir. Buna göre doğal afet bölgelerine destek verilmesi için; şehit aileleri, malul gaziler ve terörle mücadelede zarar görenlere yönelik destekler ile kadın istihdamını destekleyici faaliyetler için bağış yapabilecektir Bazı yazarlar bu projelerin devletin sorumluluğunda olması sebebiyle sendikaların bu konuda yardım yapmasının önünün açılmasını eleştirmektedir.¹⁸⁸

¹⁸³ Sur, a.g.e, 2024, 185; Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 102.

¹⁸⁴ Sur, a.g.e, 2024, 185; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 248. Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 102.

¹⁸⁵ Baycık, a.g.e, 2024, 42.

¹⁸⁶ Sur, a.g.e, 2024, 186; Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 170; Şahlanan, a.g.e, 2020, 273; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 260-261; Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 102; Arıcı, a.g.e, 2022, 157; Aktay, N. (2008). Sendika ve konfederasyonlara yasak faaliyetler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (10), 123.

¹⁸⁷ Şahlanan, a.g.e, 2020, 271; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 89.

¹⁸⁸ Arıcı, a.g.e, 2022, 158.

Yukarıda sayılan hallerin varlığı halinde bağış yapılabilmesi için mutlaka STİSK'nin 28. maddesi uyarınca genel merkez yönetim kurulu tarafından bir karar alınmalıdır.¹⁸⁹ Öğretide her bir yardım için yönetim kurulu tarafından ayrı ayrı karar alınması gerektiği görüşü savunulmaktadır.¹⁹⁰ Yapılacak olan bağışın yönetim kurulunun karar aldığı tarihteki nakit mevcudun %10'unu aşmaması gerekmektedir.¹⁹¹ Bu tutar SK'de nakit mevcudun %25'i olarak belirlenmişken, 6356 sayılı Kanun'da %10 olarak güncellenmiştir.¹⁹²

k. İşveren sendikasının dayanışma fonu oluşturması

İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunması ve genel kurul kararıyla şartları belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payını karşılamak amacıyla dayanışma ve yardım fonu oluşturabilecektir. Oluşturulacak fonun tutarı, işveren sendikasının nakit mevcudun yüzde otuz beşini aşamayacaktır.

STİSK'nin 26. maddesinin son fıkrasında, bu yetkinin işveren sendikasının genel kuruluna ait olduğu açıkça düzenlendiğinden, yetkinin başka bir organa devredilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir.¹⁹³ Kanun koyucu, işveren sendikaları tarafından oluşturulabilecek dayanışma ve yardım fonunun karşılıksız olduğunu da düzenleyerek bu fonun faizli kredi aracı veya bir borç mekanizması olarak istismar edilmesini engellemektedir.¹⁹⁴

l. Bölgelerde ve illerde şube kurma

SK'de sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulacağı düzenlenmekteydi.¹⁹⁵ Ancak işçi ve işveren kuruluşlarının bütün Türkiye çapında faaliyet göstereceğine dair bir düzenleme STİSK'de bulunmamaktadır. Her ne kadar STİSK'de bu yönde bir düzenleme yer almasa da uygulamada kuruluşların Türkiye çapında faaliyet göstermek amacıyla kurulduğu görülmektedir.

Kuruluşların baskı unsuru niteliği taşıdığını açıklarken incelediğimiz üzere Türkiye'de sayısı üç milyona yaklaşan sendikalı işçi bulunmaktadır. Büyük bir coğrafyaya yayılan bu işçilerin sorunlarını dinleyebilmek ve taleplerini karşılayabilmek yalnızca genel merkez

¹⁸⁹ Akyiğit, E. a.g.e, 2024, 276; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 90.

¹⁹⁰ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 304; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 90.

¹⁹¹ Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 90.

¹⁹² Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 109; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 261.

¹⁹³ Akyiğit, a.g.e, 2024, 309.

¹⁹⁴ Akyiğit, a.g.e, 2024, 311.

¹⁹⁵ Demir, a.g.m, 2013, 21.

aracılığıyla mümkün değildir.¹⁹⁶ Böyle bir tutum güçlü sendikacılık ilkesini zedeleyebilecektir.¹⁹⁷

Sendikalar, üyelerine bölgelere veya illere kurdukları şubeler aracılığıyla ulaşabilmektedir.¹⁹⁸ Bu doğrultuda, sendikaların tüzüklerinde, şubelerin örgütlenmesine dair düzenlemeleri demokratik esasları gözeterek belirlemeleri gerekmektedir.¹⁹⁹ Kurulacak şubelerin ayrı bir tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Bu sebeple ayrı bir tüzükleri de yoktur.²⁰⁰ Öte yandan şubenin de genel merkez gibi zorunlu organları olacaktır.²⁰¹

STİSK’de düzenlenmese de 80. maddede yer alan yollamadan yola çıkarak DK’nin 24. maddesine göre kuruluşların faaliyetlerini yürütmek amacıyla ihtiyaç duydukları yerlerde temsilcilikler açması da mümkündür. Kurulacak olan temsilcilikler derneğin şube veya genel kurullarında temsil hakkına sahip değildir. Çünkü şubeler direkt olarak genel merkez yönetim kuruluna bağlıdır.²⁰² Bu sebeptir ki atama yoluyla göreve gelen temsilciyle genel merkez arasında vekalet ilişkisi doğmadığı ifade edilmektedir.²⁰³

m. Üst kuruluşa üye olma, birleşme ve katılma

(1) Üst kuruluş üyeliği

Kuruluşlar nihayetinde üye kazanmak ve üyelerinin menfaatine kamuoyu oluşturabilmek bu sayede üyelerinin refah düzeylerini yükseltmeyi amaçlamaktadır. Etki alanlarını artırmak adına üst kuruluşlara üyelik STİSK’nin 20. maddesinde düzenlenmiştir. Sendikalara ilgili maddede konfederasyon kurma veya üye olma hakkı verildiğinden ayrıca tüzüklerinde bu konuda özel bir düzenleme bulunması gerekmemektedir.²⁰⁴ Başka bir deyişle, sendikalar, tüzüklerinde açık bir yetkiye yer verilmese dahi konfederasyon kurma hakkına sahiptir.

STİSK üst kuruluş terimiyle yalnızca konfederasyonları tanıdığı ve sistemimizde federasyonların kurulmasına yönelik bir düzenleme bulunmadığından üst kuruluş ifadesinden

¹⁹⁶ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 121.

¹⁹⁷ Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 76; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 121.

¹⁹⁸ Arıcı, a.g.e, 2022, 140.

¹⁹⁹ Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 76; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 478; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 120; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 398; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 137.

²⁰⁰ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 270.

²⁰¹ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 137.

²⁰² Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 271; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 106.

²⁰³ Şahlanan, a.g.e, 2020, 88.

²⁰⁴ Arıcı, a.g.e, 2022, 143.

yalnızca konfederasyon anlaşılmalıdır.²⁰⁵ Öte yandan federasyon kurulmasının önündeki engellerin ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi'ne uygun düşmediği ifade edilmektedir.²⁰⁶

İşçi veya işveren sendikasının genel kurulunda üst kuruluşa üye olunması yönünde karar alınması halinde üst kuruluşun tüzüğünde yetkilendirilen organın üyelik başvurusunu kabul etmesi gerekecektir. Bu durumda sendikaların üst kuruluşa üye olabilmesi için genel kurulun karar alması gerekirken, üst kuruluşun sendika üyeliklerini onaylamak adına tüzüğünde herhangi bir organı yetkilendirebileceği söylenebilecektir.

Üst kuruluş tüzükleri incelendiğinde konfederasyonların üye kabul yetkisini yönetim kuruluna verdikleri görülmektedir. Üst kuruluş üyeliğinde, sendika üyeliğindeki benzer şekilde teklik ilkesi geçerli olduğundan birden fazla üst kuruluşa üyelik halinde STİSK'nin 20. maddesinin birinci fıkrası uyarınca sonraki üyelik geçersiz olacaktır.²⁰⁷

(2) Uluslararası kuruluşlara üyelik

Kuruluşlar, amaçlarını gerçekleştirmek için uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olma, mevcut kuruluşlara üye olma, üyelikten ayrılma ve uluslararası düzeyde iş birliği yapma yetkisine sahiptir.²⁰⁸ Bu yetki, ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi'nin 5. maddesiyle de uyum göstermektedir. Kanun koyucu, STİSK'nin 21. maddesinde yaptığı düzenlemeyle işçi ve işveren kuruluşlarının uluslararası alanda aktif rol almasını teşvik etmekte ve küresel iş birliği örgütleri arasında yer almalarını desteklemektedir. Böylece sendikalar; uluslararası iş birliği yapma, temsilci gönderme veya kabul etme, dış temsilcilik açma gibi faaliyetleri herhangi bir kısıtlamaya tabi olmaksızın serbestçe gerçekleştirebilecektir.

(3) Kuruluşların katılması ve birleşmesi

Kuruluşların diğer bir kuruluşla birleşebilmesi veya diğer bir kuruluşa katılabilmesi STİSK'nin 11. maddesi gereği bu konuda genel kurulda karar alınması halinde mümkündür. STİSK'nin 22. maddesi uyarınca saflık ilkesi gereği aynı nitelikte olan kuruluşlar birleşebilecek veya diğerine katılabilecektir.²⁰⁹ Birleşecek veya katılacak kuruluşların sendika olması halinde

²⁰⁵ Arıcı, a.g.e, 2022, 142-143.

²⁰⁶ Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 50.

²⁰⁷ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 143-144.

²⁰⁸ Arıcı, a.g.e, 2022, 142.

²⁰⁹ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 401.

aynı iş kolunda faaliyet göstermesi gerekecektir.²¹⁰ Kuruluşlara tanınan bu serbesti teşkilatlanma serbestisinden kaynaklanmaktadır.²¹¹

Bir kuruluşun, aynı nitelikteki başka bir kuruluşu katılması durumunda, katılan kuruluşun tüm hak, borç, yetki ve çıkarları kendiliğinden katıldığı kuruluşu geçecektir. Aynı şekilde, aynı nitelikteki iki kuruluşun birleşmesi durumunda, birleşen kuruluşların tüm hak, borç, yetki ve çıkarları, birleşme sonucu oluşan yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçecektir.

Kanun koyucu, katılan veya birleşen kuruluşların üyelerinin statüsünü de düzenleyerek bu süreçte üyelerin durumunun belirsizliğe düşmesini önlemiştir. Buna göre, katılan kuruluşun üyeleri kendiliğinden katıldıkları kuruluşun üyesi olurken, aynı şekilde birleşme sonucu oluşan yeni kuruluşta her iki kuruluşun üyeleri kendiliğinden kuruluşu üyeliklerini sürdürmektedir.²¹² Kuruluş şubelerinin tüzel kişiliği bulunmadığından, başka bir kuruluş şubesiyle birleşme veya katılma mümkün değildir.²¹³

2. Yasak Faaliyetler

SK'de, kuruluşların yasak faaliyetleri detaylı bir şekilde açıkça düzenlenmişken STİSK'de bu yöntem terk edilmiştir.²¹⁴ Açıklanan bu durum kanun gerekçesinde de yer almış ve yasak faaliyetlerin kapsamının daraltılmasının amaçlandığı ifade edilmiştir.

Öncelikle belirtmeliyiz ki kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçlar dışında faaliyette bulunamayacaktır. Ayrıca STİSK'nin 31. maddesinde yer alan düzenleme gereği Anayasa'da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde de bulunulamayacaktır.

Demokratik esasların neler olduğu konusunda açık bir tanım yer almamakla birlikte, mevzuatta yer alan ilgili hükümler dikkate alındığında, bu esasların yöneticilerin seçimle iş başına gelmesi, seçim süreçlerinin serbest, gizli oy ve açık sayım esasına dayalı olarak gerçekleştirilmesi, toplantı ve karar alma mekanizmalarında çoğunluk ilkesinin esas alınması ve üyelerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması gerekliliğini içerdiği söylenebilecektir.²¹⁵

²¹⁰ Aktay, a.g.e, 2019, 68; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 899.

²¹¹ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 401.

²¹² Odaman, S. (2010). Sendikanın Başka Bir Sendikaya Katılması veya Sendikaların Birleşmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (18), 161.

²¹³ Aktay, a.g.e, 2019, 69.

²¹⁴ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 420.

²¹⁵ Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 244-245.

Kuruluşun, Anayasa’da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetler yürütmesi hâlinde, kuruluş merkezinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine, mahkeme kararıyla kapatılabilecektir. Ancak, söz konusu aykırı faaliyetler bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirilmişse, mahkeme yalnızca ilgili yöneticilerin görevine son verilmesine karar verebilecektir. Ayrıca mahkeme yargılama süresince, talep üzerine veya re’sen, kuruluşun faaliyetlerini durdurabileceği gibi yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına da hükmedebilecektir.

a. Siyaset yapma yasağı

Siyaset ve çalışma yaşamı birbiriyle iç içedir, bu sebeple ikisi arasında kesin bir sınır çizmek mümkün değildir.²¹⁶ Sendikalar üyelerden oluşmakta ve doğaları gereği farklı siyasi fikirleri barındırmaktadır.²¹⁷ STİSK’de kuruluşların siyasetle uğraşmasını engelleyen açık bir hüküm bulunmamaktadır.²¹⁸ Ancak amaç unsurunda da belirttiğimiz üzere sendikaların belirli bir amacı bulunmaktadır.²¹⁹ Bu sebeple sendikanın bir siyasi parti gibi hareket etmesi amaç unsuruyla uyumlayacaktır.²²⁰

STİSK’de her ne kadar direkt olarak siyaset yasağı düzenlenmemişse de 26. maddesinin 7. fıkrasında kuruluşların siyasi partilerin ad, amblem veya işaretlerini kullanması, 28. maddenin 2. fıkrasında kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alması yasaklanmıştır. Bu hükümlerle kuruluşlara sınırlı bir siyaset yasağı getirildiği söylenebilecektir. Ayrıca yasaklar kuruluş tüzel kişiliğine ilişkin olup, sendika organlarındaki üyelerin veya sendika üyelerinin siyasi partilere üye olmasına veya siyasi faaliyetlerde bulunmasına herhangi bir engel yoktur.²²¹

STİSK’de yer alan sınırlı siyaset yasaklarının siyasi partilerle ortak hareket etmeme ve bağ kurmama şeklinde anlaşılması gerektiği, kuruluşların siyasi açıklamalar yapmaması şeklinde anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir.²²² Yukarıda açıklanan düzenlemelerin

²¹⁶ Güler, a.g.e, 2024, 31.

²¹⁷ Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 102.

²¹⁸ Şahlanan, a.g.e, 2020, 278.

²¹⁹ Bkz. 8.

²²⁰ Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 94; Uşan, Erdoğan, a.g.e, 2023, 263.

²²¹ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 309; Kılıçoğlu, Tüfek, a.g.e, 2023, 231; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 247; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 172; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 558.

²²² Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 311.

temel amacının kuruluşların bağımsızlığını teminat altına almak olduğu dikkate alındığında, kuruluşların dini amaçla kurulmasının veya dinlere ilişkin sembol ya da adları kullanmasının da yasak olduğu sonucuna varılmaktadır.²²³

b. Ticaret yapma yasağı

Kuruluşların serbest faaliyetlerini açıklarken değindiğimiz üzere kuruluşlar ticaretle uğraşamayacaktır.²²⁴ Öte yandan, STİSK'nin 26. maddesinin 8. fıkrasında düzenlenen, genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkını aşmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırım yapılabilmesine imkân tanıyan hüküm, bu kapsamda değerlendirilmeyecektir. Bunun dışında kuruluşların ticaretle uğraşması hukuken mümkün değildir.

c. Zıt sosyal gruplar arasındaki yasaklar

Saflık ilkesi, işçilerin yalnızca işçilerle veya işverenlerin yalnızca işverenlerle bir araya gelerek sendika oluşturabilmesine olanak tanımaktadır. Bunun sebebi menfaatleri zıt olanların aynı çatı altında faaliyet göstermesinin olanaksız görülmesidir.²²⁵ Bu sebeple menfaatleri taban tabana zıt olan iki grubun birbirlerine bağış yapması ve yardım etmeleri olağan görülmemelidir.²²⁶ Kanun koyucu da STİSK'nin 28. maddesinin üçüncü fıkrasında işçi kuruluşlarının işverenlerden veya işveren kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının ise işçilerden veya işçi kuruluşlarından yardım ve bağış almasını yasaklamıştır

Zıt grupların birbirine yardım etmesinin yanında STİSK'nin 26. maddesinin altıncı fıkrasında zıt menfaat gruplarının birbirlerine üye olması da yasaklanmıştır. Böylece işçi işveren kuruluşları birbirlerinin yönetim ve faaliyetlerine doğrudan ya da dolaylı şekilde müdahale edemeyecektir.²²⁷

d. Bağış yapma yasağı

Kuruluşların gelirleri; üyelik ve dayanışma aidatları, tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanan gelirler, bağışlar ve mal varlığı gelirleri ile mal varlığı değerlerinin

²²³ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 265; Tuncay, Savaş Kutsal, a.g.e, 2019, 171.

²²⁴ Bkz. 35.

²²⁵ Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 106; Günay, a.g.e, 2017, 562.

²²⁶ Aktay, Özdemir Ertürk, a.g.e, 2024, 108.

²²⁷ Şahlanan, a.g.e, 2020, 280-281; Aktay, a.g.m, 2008, 125.

satışından elde edilen kazançlardır. Kanun koyucu STİSK'nin 28. maddesinde yaptığı düzenlemeyle nakdî yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınmasını zorunlu tutmuştur. Kuruluşlar, tüm nakdî gelirlerini bankada tutmak zorunda olup, elde ettikleri gelirlerini STİSK'de ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamayacak veya bağışlayamayacaktır. Bu düzenleme sayesinde kayıt dışılık önenebilecektir.²²⁸

Kuruluşların gelirleri arasında bağışlar yer alsa da STİSK'nin 28. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış almaları yasaktır. Yurt dışından alınacak yardımlar ve bağışlar ise Bakanlığa önceden bildirimde bulunulması şartıyla kabul edilebilecektir. Ancak, bağışın yurt dışından gelmesinde dahi işçi kuruluşlarının yurt dışındaki işveren ve işveren kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım alması yasaktır. Bu düzenlemelere aykırı şekilde bağış veya yardım alınması halinde, mahkeme kararıyla yardımlar Hazine'ye aktarılacaktır.

e. Gelir paylaşma yasağı

Kuruluşların elde ettikleri gelirleri üyeleri veya mensupları arasında paylaşması, STİSK'nin 26. maddesinin 9. fıkrası uyarınca yasaktır. Kazanç paylaşma yasağının ihlali, sendikalar arası adil rekabeti bozarak rakip sendikaların kolektif sendika özgürlüğüne müdahale edebilmektedir.²²⁹ Öte yandan bu yasağın üç istinası bulunmaktadır.²³⁰ Grev ve lokavt sürecinde yapılacak yardımlar, işveren sendikalarının oluşturabilecekleri yardım fonu²³¹ ve eğitim amaçlı yardımlar bu yasak kapsamında değerlendirilmemektedir.²³² Bu istisnalar, gelir paylaşma yasağının kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca, öğretide, yasağın katı bir şekilde yorumlanmaması gerektiği savunulmakta; tüzükte açıkça belirtilmiş olması koşuluyla, evlilik, doğum gibi özel durumlarda veya kaza gibi beklenmedik olaylarda yapılan yardımların da yasak kapsamına alınmaması gerektiği ifade edilmektedir.²³³

²²⁸ Arıcı, a.g.e, 2022, 162.

²²⁹ Türe, M. G. (2022). Kazanç Paylaşma Yasağını İhlalin Sendikalar Bakımından Hüküm ve Sonuçları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(4), 128-129.

²³⁰ Şahlanan, a.g.e, 2020, 271.

²³¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 922.

²³² Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 309.

²³³ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 310.

Uygulamada bazı sendikaların farklı adlar altında üyelerine nakit para, termos, saat, hediye çeki dağıttığı görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından konfederasyonlara gönderilen yazıda bu durumun hukuki ve cezai sorumluluk oluşturacağı ifade edilmektedir.²³⁴ Sendikalar tarafından sıklıkla yapılan bu yardımların gelir paylaşma yasağı kapsamına girdiği görülmektedir.



²³⁴ Bakanlığın 15.01.2024 tarihli ve E-36664208-000-448114 sayılı yazısı.

III. BÖLÜM:

SENDİKA ORGANLARININ OLUŞMASI VE YETKİLERİ

İşçi ve işveren kuruluşları, çalışma ilişkilerinde işçilerin veya işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal haklarını koruma ve geliştirme amacıyla bir araya gelen, bağımsız ve demokratik ilkelere dayalı insan topluluklarıdır. Bu kuruluşlar, sendikal örgütlenmenin temel taşlarını oluştururken, işçi ve işveren kesimlerinin çıkarlarını temsil etme ve güçlendirme görevini üstlenmektedir.

Sendikalar, konfederasyonlardan farklı olarak, toplu iş sözleşmesi süreçlerini yürütme yetkisine sahiptir ve anlaşmazlıkların barışçıl yolla çözülememesi halinde toplu iş uyuşmazlıklarına başvurma hakkını da elinde bulundurmaktadır. İşçi sendikaları yetki aldıkları iş yerlerinde sendika temsilcileri atayacaktır. Bunun yanı sıra hem sendikalar hem de konfederasyonlar, mevzuatta belirtilen koşulları sağlamaları durumunda çeşitli kurullara temsilci atama, mesleki eğitimler ve kurslar düzenleme, ekonomik yatırımlar yapma, doğal afetlerde yardım sağlama ve sosyal sorumluluk projelerine destek verme gibi çok yönlü faaliyetler gerçekleştirebilmektedir.

Çalışmamızda değindiğimiz üzere, sendikaların gerçekleştirdiği çok çeşitli faaliyetler onların sahip olduğu organlar sayesinde hayata geçirilmektedir.²³⁵ Bu organlar, sendikaları yalnızca işçi ve işveren haklarını koruma görevleriyle sınırlı olmaktan çıkararak, çok daha geniş bir sorumlulukla donatmaktadır. Sendikalar, örneğin üyelerinin çalışma hayatına ilişkin becerilerini geliştiren atölyeler düzenleyerek, ihtiyaç sahibi grupları destekleyerek ya da eşitlikçi kalkınmayı teşvik eden politikaları savunarak, toplumsal dayanışmayı güçlendirme ve sosyal ilerlemeyi destekleme yolunda önemli bir rol üstlenmektedir. Böylelikle, sendikal örgütlenmeler iş yerinin ötesine uzanarak kamuya yayılan bir etki yaratmaktadır.

Bütün bu faaliyetlerin yerine getirilebilmesi mevzuatta düzenlenen şartları sağlayan organların ve organlara tanınan yetkilerin demokratik esaslara uyularak kullanılmasıyla mümkün olmaktadır. Bu sebeple çalışmamızın bu bölümünde sendikaların organları incelenecektir.

²³⁵ Bkz. I. Bölüm

A. Organ Türleri

Kuruluşların, mevzuatta veya tüzüklerinde düzenlenen faaliyetleri yerine getirmesi ve iradelerini açıklaması, her tüzel kişilikte olduğu gibi ancak organları aracılığıyla mümkündür.²³⁶ Bu sayede sendikalar dış dünyayla temasa geçebilecektir.²³⁷ Dolayısıyla işçi ve işveren kuruluşlarının organlarını oluşturması, tüzel kişiliğin işleyişi ve karar alma süreçleri açısından büyük önem taşımaktadır.²³⁸

Tüzel kişilerin zorunlu organları, ilgili mevzuat çerçevesinde belirlenmekte olup, her tüzel kişi kendi yapısına özgülenmiş bir organ sistemine sahiptir.²³⁹ Bu bağlamda, sendikalar, dernekler, vakıflar ve ticaret şirketleri gibi tüzel kişiliklerin zorunlu organları birbirinden farklılık göstermektedir.²⁴⁰ Örnek vermek gerekirse TMK'nin 109. maddesine göre vakıfların zorunlu organı yalnızca yönetim kuruluyken, 72. maddede derneklerin zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulu olduğu düzenlenmiştir. 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun 13. maddesine göre siyasi partilerin merkez zorunlu organları büyük kongre, genel başkan ile diğer karar, yönetim, icra ve disiplin organıdır. STİSK'nin 9. ve KGSTSK'nin 8. maddesindeyse zorunlu organların genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca işçi işveren kuruluşlarının ve derneklerin ihtiyaç halinde başka organlar da kurabileceği belirtilmiştir.

Temsilci kavramı yerine organ kavramının var olmasının temel nedeninin, temsilin bir başkası adına ve hesabına irade beyanında bulunma veya bu tür bir beyana muhatap olma şeklinde tanımlanması ve yalnızca hukuki işlemler alanında geçerli bir kavram olarak kabul edilmesi olduğu ifade edilmektedir.²⁴¹ Buna karşılık, hukuki işlem dışı eylemlerde, özellikle haksız fiillerde, temsile yer olmadığı vurgulanmaktadır. Ancak tüzel kişileri kendi görevlerini yerine getiren bireylerin tazminatla sorumlu tutulmasına yol açan zarar verici ve hukuka aykırı fiillerinden dolayı sorumlu kılmak adalet ve hakkaniyet ilkelerinin bir gereği olarak görülmektedir.²⁴² Bunun bir gereği olarak da TMK'nin 50. maddesinde tüzel kişinin iradesinin

²³⁶ Dural, Ögüz, a.g.e, 2017, 249; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, a.g.e, 2024, 333; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 103; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 138; Akipek, J. Akıntürk, T. Ateş, D. (2024). *Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri – Kişiler Hukuku*, İstanbul, 551.

²³⁷ Serozan, a.g.e, 1990, 30-31.

²³⁸ Ayan, Ayan, a.g.e, 2023, 266.

²³⁹ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e, 2024, 552

²⁴⁰ Dural, Ögüz, a.g.e, 2017, 249.

²⁴¹ Serozan, a.g.e, 1990, 31.

²⁴² Serozan, a.g.e, 1990, 31.

organları aracılığıyla açıklanacağı; bu organlar gerçekleştirdikleri hukuki işlemler ve diğer tüm fiillerle tüzel kişiyi borç altına sokmakta, aynı zamanda kendi kusurlarından dolayı kişisel olarak da sorumlu tutulmaktadır. Tüzel kişinin sorumluluğu açısından, kuruluş bünyesinde bulunan ve zarara yol açan kişinin organ niteliğine mi sahip olduğu, yoksa bir yardımcı kişi mi ya da temsilci mi olduğu önem taşımaktadır. Bu ayrım, tüzel kişiliğin hukuki sorumluluğunun kapsamını ve sınırlarını belirlemede önemli bir rol oynamakta, zira organların fiilleri doğrudan tüzel kişiye atfedilirken, yardımcı kişiler veya temsilcilerin eylemlerinin sorumluluğu farklı hukuki esaslara dayanmaktadır.

Sendikalara ilişkin olarak, toplu iş sözleşmesi sürecinden kaynaklanan davalardan sonra en fazla dava konusu olan hususların sendika organlarının oluşumu ve bu organların aldığı kararlar olduğu ifade edilmektedir.²⁴³ Çalışmamızda daha önce açıklandığı üzere, kuruluş aşamasında gerekli belgelerin Valiliğe sunulmasıyla birlikte işçi veya işveren kuruluşu tüzel kişilik kazanacaktır. Ayrıca, zorunlu organlar oluşturulana kadar kuruluşun yönetiminden sorumlu olacak geçici yönetim kurulu da tüzükte yer alacaktır.²⁴⁴ Geçici yönetim kurulu ilk genel kurul düzenlenip zorunlu organlar oluşturuluncaya kadar görev yapacaktır.²⁴⁵ Kuruluşun zorunlu organlarını oluşturamaması halindeyse tüzel kişiliği sona erebilecektir.²⁴⁶ Kuruluş tüzüklerinde, kuruluş organlarında görev almayı kısıtlayıcı hükümlere yer verilemeyecektir.²⁴⁷

1. Zorunlu Organlar

Tüzel kişi, gerçek kişilerden bağımsız bir hukuki varlık olarak ortaya çıkmakta ve bu sayede kendi adına hak ve borç sahibi olabilmektedir. Ancak, tüzel kişiler fiziksel bir varlığa sahip olmadığından, iradelerini ve faaliyetlerini organlar aracılığıyla gerçekleştirmek zorundadır.

Kuruluşların zorunlu organları, SK'de bu organların zorunlu organlar olduğu da belirtilmek suretiyle genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak düzenlenmişti. STİSK'de ise organlar sayılırken zorunlu ifadesine yer verilmemiştir.²⁴⁸ Zorunlu

²⁴³ Kılıçoğlu, Tüfek, a.g.e, 2023, 99.

²⁴⁴ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 139; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 355.

²⁴⁵ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 139

²⁴⁶ Akyiğit, a.g.e, 2024, 117; Akıpek, Akıntürk, Ateş, a.g.e, 2024, 552.

²⁴⁷ Yargıtay'ın bu yönde kararı için Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2014/747 K. 2014/832 T. 24.01.2014, Lexpera, Erişim Tarihi 21.02.2025.

²⁴⁸ Esener, Bozkurt, Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 138.

ifadesine yer verilmemişse de kuruluşun ve şubelerinin dört zorunlu organı bulunmaktadır.²⁴⁹ Kanun gerekçesinde de kuruluşun yukarıda sayılan en az dört organdan oluşacağı ifade edilmiştir. İşçi işveren sendikası veya konfederasyon fark etmeksizin bütün kuruluşların ve şubelerinin bu organlara sahip olması gerekecektir.²⁵⁰

KGSTSK ise STİSK'ye kıyasla daha açık ve şeffaf bir yaklaşımla, 8. maddesinde zorunlu organlar kenar başlığı altında kuruluşun organlarını düzenleme yoluna gitmiştir. Bu madde uyarınca, sendika şubeleri, sendikalar ve konfederasyonların zorunlu organları STİSK ile aynı şekilde genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak düzenlenmiştir. Esasen KGSTSK incelendiğinde örgütlenme modelinin tıpkı STİSK'de düzenlenen sendikalara benzerlik gösterdiği söylenmelidir.²⁵¹

2. Seçimlik Organlar

Her tüzel kişi, mevzuatta öngörülen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, amacını gerçekleştirmek üzere iç örgütlenmesini oluşturma yetkisine sahiptir.²⁵² Öğretide, kanunda yer almasa da kuruluşun oluşturacağı organlara ihtiyari organ, seçimlik organ, iradi organ, isteğe bağlı organ denildiği görülmektedir. Biz çalışmamız kapsamında seçimlik organ ifadesini kullanmayı uygun görmekteyiz.

Kanun koyucu STİSK'nin 9. maddesinin 2. fıkrasında kuruluşların ihtiyaca göre başka organlar kurabileceğini düzenleyerek kuruluşların iç örgütlenme özgürlüğünü güvence altına almıştır. KGSTSK'de seçimlik organların oluşumu yönünden, zorunlu organlarda olduğu gibi, STİSK ile paralel bir düzenlemeye gitmiştir. Buna göre kuruluşlar zorunlu organları dışında organlar kurabilecektir. Öte yandan hem STİSK'de hem de KGSTSK'de kuruluşların seçimlik organ oluşturabileceğine ilişkin düzenleme yer almasaydı dahi tarafı olduğumuz 87 No.lu ILO Sözleşmesi'nin ve kolektif sendika özgürlüğünün bir gereği olarak kuruluşların zorunlu organlar dışında ihtiyari organlar oluşturabileceğinin kabulü gerekecektir.²⁵³

²⁴⁹ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 355.

²⁵⁰ Akyiğit, a.g.e, 2024, 117.

²⁵¹ Tuncay, A. C. (2007). Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1), 164.

²⁵² Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e, 2024, 552.

²⁵³ Coşkun, a.g.e, 2022, 111.; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 62.

B. Organ Üyesiyle Kuruluş Arasındaki Sözleşme İlişkisi

Kuruluşların organlarında görev alan kuruluş üyeleriyle kuruluş arasındaki sözleşme ilişkisine yönelik olarak STİSK herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Kuruluşların tüzüklerindeyse genel olarak yöneticilere ücret ödenmesi yönünde bir hüküm bulunduğu görülmektedir. Her ne kadar bu ilişki içerisinde ücret unsurunun yer alması sebebiyle hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği yönünde bir düşünce akıllara gelmekteyse de bu doğru değildir.

Bilindiği üzere iş sözleşmesinin üç ana unsuru bulunmaktadır. Bunlar ücret, iş görme ve bağımlılık şeklindedir.²⁵⁴ Yöneticiler için kuruluş tüzüğünde her zaman ücret kararlaştırılmamış olabilecekken bir iş sözleşmesinden bahsedebilmek için her şeyden önce işverenin ücret ödeme borcu altına girmesi gerekecektir.²⁵⁵

Vekâlet sözleşmesi ise vekilin iş sahibine doğrudan bağımlı olmaksızın, ancak onun talimatlarına uygun şekilde işi yürütmesini esas almaktadır.²⁵⁶ İş sözleşmesiyle temel farkı bağımlılık unsuru yönünden kendisini göstermektedir.²⁵⁷ Bu sebeple kuruluş ile yönetici arasındaki sözleşme ilişkisinin vekalet sözleşmesine dayandığının kabulü gerekmektedir.²⁵⁸ İş sözleşmesinin zorunlu unsurları arasında ücret yer alırken vekalet sözleşmesinin zorunlu unsurları arasında ücretin yer almaması bu yaklaşımı doğrulamaktadır. Kuruluşların seçimlik organlar ihdas etmesi halinde seçimlik organdaki kişilerle kuruluş arasında kurulan sözleşme ilişkisi de vekalet sözleşmesine dayandığı ifade edilmektedir.²⁵⁹

²⁵⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e, 2022, 327.

²⁵⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e, 2022, 617.

²⁵⁶ Kılıçoğlu, A. M. (2024). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, 404.

²⁵⁷ Eren, F. (2019). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, 728.

²⁵⁸ Coşkun, Ö. (2022). *Derneklerde Organ ve Organlar Arasındaki İlişkiler*, Ankara, 79; Ekin, a.g.e, 2019, 119; Akyiğit, a.g.e, 2024, 142; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 80; Sur, a.g.e, 2024, 138; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 185; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 911; Aktay, a.g.e, 2019, 37; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 493; Astarlı, M. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 142; Arslanoğlu, M. A. Kantemir, T. (2023). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Kuruluş Yöneticilerinin Hukuki Sorumluluğu. *Sicil*, (50), 211; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/22982 K. 2010/26099 T. 28.09.2010, Lexpera, Erişim Tarihi 06.04.2025; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2022/764 K. 2022/1820 T. 16.02.2022, Çalışma ve Toplum, Erişim Tarihi 15.04.2025; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2021/4384 K. 2021/10450 T. 17.06.2021, Çalışma ve Toplum, Erişim Tarihi 16.04.2025.

²⁵⁹ Coşkun, a.g.e, 2022, 112.

C. Zorunlu Organların Oluşması

1. Merkez Genel Kurulun Oluşması

Kuruluş genel kurulları, sendikalar, konfederasyonlar ve şubeler için en geniş yetkilere sahip, en üst karar alma organıdır.²⁶⁰ Demokrasinin temel dayanaklarından hak egemenliği ilkesi sendikal yapılar içerisinde üyelerin üstünlüğü biçiminde kendini göstermekte ve bu üstünlük, sendikanın en yetkili organı olan genel kurulda açıkça ortaya koyulmaktadır.²⁶¹

Kanun koyucu STİSK’de genel kurulun önemi sebebiyle genel kurula ilişkin özel düzenlemelere yer vermiştir.²⁶² Genel kurul üyeliği için her şeyden önce sendikanın üyesi olmak gerekecektir.²⁶³ Kural olarak genel kurul, sendika üyelerinden oluşmaktadır.²⁶⁴ Sendikanın her üyesi genel kurulda temsil hakkına sahiptir.²⁶⁵ Ancak, sendikaların geniş üye kitlelerine sahip olduğu dikkate alındığında, böylesine kalabalık bir topluluğun fiziksel olarak bir araya getirilmesinin pratikte önemli zorluklar yaratacağı aşîkârdır.²⁶⁶ Nitekim genel kurullar, çoğu zaman hem organizasyonel açıdan zahmetli hem de maddi yönden maliyetli süreçler olarak ortaya çıkmakta; bu durum, Türkiye’nin farklı bölgelerinden gelen delegelerin veya üyelerin tek bir çatı altında toplanması ve konaklama gibi lojistik gereksinimlerin karşılanması zorunluluğundan kaynaklanmaktadır.²⁶⁷

STİSK’nin 10. maddesinin birinci fıkrasında, genel kurulun, kuruluş tüzüğünde belirtilen usullere uygun olarak üyeler veya delegeler yoluyla oluşturulacağı açık ve kesin bir şekilde hükme bağlanmıştır. Buna karşılık, genel kurulda üyelerin mi yoksa delegelerin mi temsil edileceği ve delegelerin tercih edilmesi durumunda seçime dair usul ve esasların nasıl

²⁶⁰ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 133; Şahlanan, a.g.e, 2020, 89; Akyiğit, a.g.e, 2024, 120; Çöldemli, a.g.e, 2016, 85; Ekin, a.g.e, 2019, 98; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 64.; Arıcı, a.g.e, 2022, 69; Arıcı, a.g.e, 2022, 75; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 111; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 34; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 900; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 480; Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 125; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 357; Dural, M. Öğüz, T. (2024). *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*, İstanbul, 325; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, a.g.e, 2024, 396; Serozan, a.g.e, 1990, 58.

²⁶¹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 90; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2021/9588 K. 2021/14728 T. 21.10.2021, Lexpera, Erişim Tarihi 04.02.2025.

²⁶² Sur, a.g.e, 2024, 107.

²⁶³ Akyiğit, a.g.e, 2024, 118.

²⁶⁴ Şahlanan, a.g.e, 2020, 90; Çöldemli, a.g.e, 2016, 86-87; Arıcı, a.g.e, 2022, 70; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 900; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 480; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 140.

²⁶⁵ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 359.

²⁶⁶ Şahlanan, a.g.e, 2020, 90; Ekin, a.g.e, 2019, 99.

²⁶⁷ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 124; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 164-165; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1988/198 K. 1988/461 T. 26.01.1988, Lexpera, Erişim Tarihi 05.04.2025.

belirleneceği, sendikal özerklik ilkesi çerçevesinde kuruluş tüzüğüne bırakılmıştır.²⁶⁸ Oysa SK'de bu konuda farklı düzenlemeler bulunmaktaydı. Buna göre, işçi sendikası genel kurulu, üye sayısı bin kişiyi aşmadığı sürece üyelerden oluşmakta; bu sayıyı aştığında ise delegelerden oluşmaktaydı. Delege sayısı, tüzükte iki yüzden az, beş yüzden çok olmamak kaydıyla belirlenmek durumundaydı. İşveren sendikası genel kurulu ise üyelerden veya tüzel kişi üyelerin temsilcilerinden meydana gelmekte, üye ve temsilci sayısı bini geçtiğinde delegelere sistemine geçismekteydi. Delege sayısı, üst sınırı işçi sendikasına benzer şekilde tüzükte beş yüzü aşamayacak şekilde düzenlenmekteydi. İşçi ve işveren konfederasyonlarının genel kurulları ise üye sendikalarca seçilen en fazla beş yüz delegeden oluşmakta; her üye sendikanın genel kuruldaki delege sayısı, konfederasyon tüzüğünde açıkça belirtilmekteydi.

KGSTSK'de ise genel kurulun oluşumunu 9. maddesinde düzenlemiş, STİSK'den farklı bir düzenlemeye yer vermiştir. Bu düzenlemeye göre, sendika ve sendika şubelerinin genel kurulları esasen üyelerden oluşmakta ancak üye sayısının bini aştığı durumlarda genel kurulların delegeler vasıtasıyla gerçekleştirilmesi mümkün hale gelmektedir.²⁶⁹ Bu bağlamda, KGSTSK kapsamında faaliyet gösteren sendikalar, üye sayıları bin kişiyi geçtiğinde genel kurullarını delegeler yoluyla düzenleme imkanına sahip olmaktadır. Bununla birlikte, bu durum bir zorunluluk arz etmemekte ve tüzüklerinde aksi bir hüküm yer almadığı müddetçe, sendikalar genel kurullarını doğrudan üyelerin katılımıyla gerçekleştirme özgürlüğünü korumaktadır.

Kanun koyucu, genel kurulun oluşmasına ilişkin geniş bir serbesti tanırken bir yandan da demokratik ilkelerin korunması amacıyla birtakım önlemler almıştır. Bunlardan ilki STİSK'nin 10. maddesinin üçüncü fıkrasında, KGSTSK'nin ise 9. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiştir. Kanun koyucu bu düzenlemelerle tüzüklerde delege seçilmesini engelleyecek herhangi bir hükmün bulunamayacağını kesin bir şekilde ortaya koymuştur.²⁷⁰ Söz konusu düzenleme, sendikal demokrasinin temel taşlarından biri olan eşit katılım hakkını güvence altına alırken, aynı zamanda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (TİHEKK) 5. maddesinin dördüncü fıkrasıyla da uyum göstermektedir. TİHEKK'in ilgili hükmüne göre mevzuat veya tüzükte belirtilen istisnalar hariç, hiçbir bireyin üye olma,

²⁶⁸ Arıcı, a.g.e, 2022, 71; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 112; Sur, a.g.e, 2024, 108; Aktay, a.g.e, 2019, 27; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 480; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 125.

²⁶⁹ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 358.

²⁷⁰ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 65; Sur, a.g.e, 2024, 110.

organlara seçilme, üyelikten doğan haklardan yararlanma veya sendikal faaliyetlere iştirak etme konularında ayrımcılığa uğramayacağını güvence altına alınmaktadır.

Genel kurulun demokratik esaslara göre düzenlenmesine yönelik olarak kanun koyucunun getirdiği ikinci düzenleme doğal delegeliğe ilişkindir. Öğretide ve yargı kararlarında seçimle belirlenmemesine karşın kendi genel kurullarına delege olarak katılan kişiler, doğal delege veya tabii delege olarak nitelendirilmektedir.²⁷¹ Ancak, kanun hükmü uyarınca doğal delege sıfatına sahip olacaklar dışında, tüzük yoluyla ya da başka bir yöntemle üyelerin doğal delege olarak genel kurula katılması, demokratik ilkelerle bağdaşmayan sonuçlara yol açabileceği gerekçesiyle mümkün görülmemektedir.²⁷² Bu sebeple kuruluş tüzüğünde STİSK'nin 9. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kurulacak seçimlik organların üyelerinin doğal delege olarak genel kurulda yer alması hukuken mümkün değildir.²⁷³

SK'nin 10. maddesinin 6. fıkrasında yönetim kurulu ve denetleme kurulu üyelerinin kendi genel kurullarına delege olarak katılacağı düzenlenmekteydi. STİSK'de ise bu hak genişletilmiş, disiplin kurulu üyelerinin de kendi genel kurullarına doğal delege olarak katılmasına imkân sağlanmıştır. Bu sebeple kuruluş ve şubelerin yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyeleri, kendi genel kurullarında delege sıfatıyla yer alacaktır.²⁷⁴ Disiplin kurulu üyelerine tanınan bu hakkın tanınmasının disiplin kurulu üyelerinin de aldığı kararların genel kurulda tartışılması ve kendilerini savunabilmesi için isabetli olduğu ifade edilmektedir.²⁷⁵ Öte yandan KGSTSK'nin 9. maddesinde SK'de düzenlendiği şekilde bu hak yalnızca yönetim ve denetleme kurulu üyelerine tanınmıştır.²⁷⁶

Genel kurulun kaç delegeden oluşacağına ilişkin STİSK'de özel bir düzenleme bulunmasa da organlara ilişkin genel esasları belirleyen 9. maddenin ilk fıkrası incelendiğinde, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu gibi organların üye sayıları her birisi için üçten az dokuzdan fazla olamayacaktır. Bu durumda doğal delege sayısı en az dokuz, en fazla yirmi yedi olabilecektir. Zorunlu organ üyelerinin bir sonraki genel kurul toplantısına doğal delege sıfatıyla katılacağı dikkate alındığında, toplam delege sayısının doğal delege sayıları

²⁷¹ Arıcı, a.g.e, 2022, 73-74.

²⁷² Şahlanan, a.g.e, 2020, 91; Akyiğit, a.g.e, 2024, 121; Çöldemli, a.g.e, 2016, 90; Ekin, a.g.e, 2019, 100.

²⁷³ Çöldemli, a.g.e, 2016, 90; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 137; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 127; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 141.

²⁷⁴ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 135.

²⁷⁵ Şahlanan, a.g.e, 2020, 93.

²⁷⁶ Özer, H. D. (2020). İşçi Sendikalarında Delegelik, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), 22-58.

esas alınarak tüzükte öngörülmesi ve buna uygun şekilde yapılandırılması gerekmektedir.²⁷⁷ Böylece doğal delege iradesinin diğer delegelerin iradelerini baskılaması önlenmelidir.

Genel kurula ilişkin STİSK’de yer alan hükümler incelendiğinde, bunların ilk genel kurul, olağan genel kurul ve olağanüstü genel kurul olarak üç farklı türde düzenlendiği görülmektedir.²⁷⁸ Genel kurula çağrı, STİSK’nin 12. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, türü ne olursa olsun tüm genel kurul çağrılarının yönetim kurulu tarafından gerçekleştirilecektir. Öğretide genel kurul çağrısını farklı organların yapabileceği ifade edilmekteyse de bu görüşe katılmadığımız gibi bu konu çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde incelenecektir.²⁷⁹

Genel kurul çağrısı yapılmasına ilişkin hükümlere aykırı bir şekilde hareket edilmesi durumunda, kuruluş veya şube yönetim kurulu, kuruluşun üyelerinden birinin ya da durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, yöneticiler mahkeme kararıyla görevden uzaklaştırılabilecektir. Yönetimden el çektilmesi halinde ise mahkeme, genel kurulu en kısa sürede toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilene kadar kuruluşu idare etmekle görevli bir veya üç kayyım atayacak; bu kayyımlar, TMK hükümlerine uygun olarak belirlenecek olup, böylece kuruluşun demokratik esaslara uygun bir şekilde yönetilmesi teminat altına alınacaktır.

a. İlk genel kurul

Sendika kurmak üzere gerekli belgelerin Valiliğe verilmesiyle birlikte tüzel kişilik kazanılacaktır. Valiliğe sunulan belgeler arasında bulunan sendika tüzüğünde, STİSK’nin 8. maddesi uyarınca, kuruluşun tüzel kişilik kazanmasından ilk genel kurul toplantısının gerçekleştirileceği tarihe kadar geçen süreçte, kuruluşun faaliyetlerini yürütmek ve temsiliyetini sağlamakla görevli geçici yönetim kurulu üyelerine yer verilmesi zorunludur.

Demokrasi kavramının kuruluşların vazgeçilmez bir unsuru oluşu sebebiyle tüzükte belirtilen geçici yönetim kurulu, STİSK’nin 12. maddesi gereği, ilk genel kurul toplantısını, kuruluşun tüzel kişilik kazandığı andan itibaren altı ay içerisinde gerçekleştirmekle yükümlüdür.²⁸⁰ Kanun’da her ne kadar ilk genel kurulun yapılması olarak ifade edilmiş olsa da bu maddenin TMK’nin 62. maddesiyle birlikte değerlendirilmesi ve buna göre kuruluşların

²⁷⁷ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 65; Demir, a.g.m, 2013. 34; Şahlanan, a.g.m, 2013, 115.

²⁷⁸ Çöldemli, a.g.e, 2016, 109; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 161; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 361.

²⁷⁹ Bkz. 117.

²⁸⁰ Ekin, a.g.e, 2019, 102; Arıcı, a.g.e, 2022, 74; Sipahi, a.g.e, 2024, 132.

kurulduktan altı ay içerisinde ilk genel kurulunu yapması ve zorunlu organlarını oluşturması gerekmektedir.²⁸¹

Tüzükte düzenlenen hükümlere uygun bir şekilde ilk genel kurul altı ay içerisinde gerçekleştirilecektir. Genel kurulda yapılacak seçimlerle geçici yönetim kurulu üyeleri yönetimi seçilmişlere teslim edecektir. Bu tarihten tüzükle belirlenecek ve dört yıldan fazla olamayacak süreç içerisinde olağan genel kurul düzenlenecektir.

b. Olağan genel kurul

Genel kurul toplantılarının, mevzuatta ya da tüzükte belirlenen süreler dahilinde düzenlenmesi, sendikal yapının demokratik işleyişinin vazgeçilmez bir unsurudur.²⁸² İlk genel kurul sonrasında yapılacak olan olağan genel kurullar ise STİSK'nin 12. maddesinin 2. fıkrası uyarınca en geç dört yılda bir toplanacaktır. Kanun koyucu en geç dört yıl diyerek tüzükte bu sürenin daha kısa belirlenebileceğini belirtmişse de bir alt sınır belirlememiştir. Kuruluş tüzüklerinde ise bu sürenin dört yıl olarak belirlendiği görülmektedir. Öte yandan bazı yazarlar dört yıllık sürenin sendika içi demokrasi kavramıyla bağdaşmadığını ifade etmektedir.²⁸³

Usulüne uygun bir genel kurul toplantısının gerçekleştirilebilmesi için STİSK'nin 12. maddesinin 3. fıkrasında düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, kuruluşun denetleme kurulu tarafından hazırlanacak denetleme raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegelere gönderilecektir. STİSK'de yer alan on beş günlük süreden daha kısa süreler tüzükle kararlaştırılamayacaksa da daha uzun süreler kararlaştırılabilecektir.²⁸⁴ Ayrıca öğretide hesap ve denetçi raporlarının yalnızca olağan genel kurul öncesinde gönderilmesi gerektiği, olağanüstü genel kurul için böyle bir zorunluluğun bulunmadığı ifade edilmektedir.²⁸⁵

Üyeler veya delegeler genel kurul öncesinde yukarıda belirtilen raporları en az on beş gün önceden inceleme imkânı bulacaktır. Bu inceleme sonucunda genel kurula katılacaklar kuruluşun geleceğine dair kritik kararların alınacağı ve seçimlerin gerçekleştirileceği genel

²⁸¹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 101.

²⁸² Şahlanan, a.g.e, 2020, 100.

²⁸³ Sipahi, a.g.e, 2024, 133.

²⁸⁴ Şahlanan, a.g.e, 2020, 111.

²⁸⁵ Şahlanan, a.g.e, 2020, 113.

kurulda gerekli bilgilere sahip olabilecek; genel kurulda bilinçli bir şekilde karar alma olanağına kavuşup yöneticilerden hesap sorabilecektir.

STİSK'nin 12. maddesinin üçüncü fıkrasında söz konusu raporların ve bütçe teklifinin genel kurul tarihinden en az on beş gün önce toplantıya katılacak üye veya delegelere gönderilmesinin yeterli olduğu ifade edilmiştir. Kanun koyucu sayılan raporların tebliğini aramamıştır. Ancak raporların tebliğinin aranmaması bazı yöneticilerin, raporların gönderilmesi ifadesinin arkasına saklanarak ilgili belgeleri üyeler veya delegeler adına düzenleyip onlara ulaşması imkânsız adreslere göndererek bu yolla genel kurul seçimlerinde kendilerine avantaj sağlama yoluna gitmesine neden olabilecektir. Bu sebeple her ne kadar tebliğ şartı aranmamış olsa da raporlar dürüstlük kuralına uygun ve üyelere ulaşacak şekilde gönderilmelidir.

c. Genel kurul çağrısı ve toplantı yeri

(1) Genel kurul çağrı yöntemi

STİSK'de, genel kurul toplantısına çağrının hangi yöntemle yapılacağına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.²⁸⁶ Bu sebeple STİSK'nin 80. maddesinde yer alan yollamadan yola çıkarak TMK hükümleri incelendiğinde TMK'nin 77. maddesinde, toplantıya çağrı usulünün yönetmelikle düzenleneceği hükmü dikkat çekmektedir.²⁸⁷ Dernekler Yönetmeliği'nin (DY) 14. maddesi ise çağrının, en az on beş gün öncesinden, toplantının günü, saati, yeri ve gündeminin en az bir gazetede ya da derneğin internet sitesinde duyurulması, üyelere yazılı olarak bildirilmesi, üyenin belirttiği elektronik posta adresine veya iletişim numarasına mesaj yoluyla iletilmesi ya da yerel yayın araçları kullanılarak gerçekleştirilmesi suretiyle yapılacağını düzenlemektedir.

Sendikanın en üst karar organı olan ve sendikanın feshine dahi karar verme yetkisine sahip bulunan genel kurulun, demokratik ilkeler çerçevesinde toplanması büyük önem taşıdığından genel kurul toplantısına ilişkin duyurunun yalnızca internet sitesinde yapılması, delegelerin toplantıdan haberdar olmasının tesadüflere bağlı hale gelmesine yol açmaktadır.²⁸⁸

²⁸⁶ Çöldemli, a.g.e, 2016, 129.

²⁸⁷ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 126; Sur, a.g.e, 2024, 116.

²⁸⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2022/5504 K. 2022/6669 T. 26.05.2022, Legalbank, Erişim Tarihi 19.02.2025.

Yargıtay da genel kurul çağrısının yalnızca kuruluşun internet sitesinden yapılmasına ilişkin bir uyuşmazlıkta bu çağrının yeterli olmadığına karar vermiştir.²⁸⁹

(2) Genel kurulun toplanma yeri

Genel kurul toplantısının yapılacağı yere ilişkin STİSK’de herhangi bir düzenleme bulunmadığından, kanunda yer alan yollama sebebiyle TMK’nin 78. maddesi uyarınca kuruluş tüzüğünde aksi bir hüküm olmadıkça, genel kurul toplantısı kuruluşun merkezinin bulunduğu yerde gerçekleştirilecektir.²⁹⁰ Öğretide kimi yazarlar gelişen teknolojiyle birlikte genel kurul toplantılarının elektronik ortamlarda yapılmasına engel olmadığını ifade etmektedir.²⁹¹

Gerçekten de STİSK’nin 80. maddesinde yer alan yollamadan yola çıkarak DY’nin 15/A maddesi uyarınca, dernekler, genel kurul ve yönetim kurulu toplantılarını elektronik ortamda gerçekleştirme olanağına sahip olduğundan; bu uygulamanın sendikalar için de söz konusu olacağı söylenmelidir. Bu yöntemle gerçekleştirilecek toplantılar Bakanlık Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından onaylanmış elektronik sistemler üzerinden yürütülecektir.

Genel kurulun hangi yöntemle yapılacağına dair karar, yönetim kurulu tarafından alınacak ve genel kurul ilanında açıkça belirtilecektir. Mevzuatta ve kuruluş tüzüklerinde fiziki ortamda yapılan toplantılara ilişkin öngörülen tüm usul ve esaslar, elektronik ortamda gerçekleştirilen toplantılar için de geçerli olacaktır. Elektronik ortamda yapılan toplantılara dair her türlü bilgi, belge ve kayıt kuruluş tarafından korunacaktır.

Elektronik ortamda düzenlenecek genel kurul toplantılarına katılım, üyelerin veya delegelerin güvenli elektronik imza veya iki faktörlü kimlik doğrulama sistemiyle sisteme giriş yapmasıyla sağlanacaktır. Bu toplantılarda, fiziki toplantılarda mümkün olan divan oluşturma, oylama, söz alma ve önerge sunma gibi işlemleri eksiksiz bir şekilde gerçekleştirilebilecektir. Dijitalleşmeyle birlikte büyük bir problem olan yetkisiz erişimler ve siber saldırılara karşı gerekli ağ ve sistem güvenliğinin barındırılması gerekmektedir. Ayrıca, fiziki ortamda yapılan toplantıların mevzuata aykırı olması durumunda öngörülen yaptırımlar, elektronik ortamda gerçekleştirilen toplantılar için de aynen uygulanacaktır.

²⁸⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2021/11641 K. 2021/16608 T. 15.12.2021, Lexpera, Erişim Tarihi 10.02.2025.

²⁹⁰ Akyiğit, a.g.e, 2024, 127; Çöldemli, a.g.e, 2016, 129; Arıcı, a.g.e, 2022, 81; Sur, a.g.e, 2024, 118; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 174; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraça, a.g.e, 2022, 905; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 485.

²⁹¹ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 175.

Bizim düşüncemize göre, kuruluşların elektronik yöntemlerle toplantı düzenlemesi, hem modern çağın gerekliliklerine uyum sağlamak hem kurum bütçesinden tasarruf etmek açısından önemlidir. Çalışmamızda daha önce vurguladığımız üzere, genel kurulların fiziki olarak toplanması ulaşım, konaklama, yeme-içme, toplantı salonu kirası, afişler, ses ve ışık sistemleri gibi sebeplerle yüksek maliyetler doğurmaktadır.²⁹² Oysa elektronik ortamda gerçekleştirilen toplantılar bu mali yükü ortadan kaldırarak, kuruluşun kaynaklarının üyelerin eğitimi gibi daha verimli faaliyetlere yönlendirilmesine imkân tanıyabilecektir. Ayrıca, elektronik toplantıların tüm süreçlerinin kayıt altına alınması, gelecekte genel kurul kararlarının iptali gibi uyuşmazlıklarda delil niteliği taşıyabilecek bir arşiv oluşturabilecektir. Bu yöntemin sağladığı pratiklik sayesinde, tüzüklerinde genellikle dört yılda bir yapılması öngörülen genel kurul toplantıları daha sık aralıklarla düzenlenebilecek ve böylece sendika içi demokrasinin güçlenmesine katkıda bulunulabilecektir.

d. Genel kurul toplantı ve karar yeter sayısı

(1) Toplantı yeter sayısı

Genel kurulun bir araya gelebilmesi ve belirli kararlar alabilmesi için asgari düzenlemelere STİSK'nin 13. maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenlemeyle toplantı yeter sayısı, genel kurula asgari bir katılım düzeyini sağlamaktadır. Böylece azınlık grupların sendika yönetimi üzerinde orantısız bir hâkimiyet kurması engellenmiş olmaktadır.²⁹³

Genel kurulun toplantı yeter sayısının belirlenmesinde, toplantının ilk seferde mi yoksa ikinci seferde mi gerçekleştiği belirleyici rol oynamaktadır.²⁹⁴ STİSK'nin 13. maddesinde yer alan düzenlemeye göre genel kurulun birinci seferde toplanması halinde toplantı yeter sayısı, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Bununla birlikte kuruluş tüzüğünde bu sayıdan daha yüksek bir yeter sayı öngörülebilecektir.

Birinci toplantıda bir araya gelen üye veya delegeler gerekli yeter sayıyı sağlayamazsa, ikinci toplantı en fazla on beş gün sonrasına ertelenebilecektir. Bu toplantıdaysa toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamayacaktır. Fakat tüzükte daha yüksek bir yeter sayısı belirlenmişse, bu oran esas alınacaktır.

²⁹² Bkz. 50.

²⁹³ Çöldemli, a.g.e, 2016, 141; Sur, a.g.e, 2024, 117.

²⁹⁴ Akyiğit, a.g.e, 2024, 129.

(2) Karar yeter sayısı

Genel kurula katılmak, karar almak ve oy kullanmak, üyelerin veya delegelerin temel bir hakkı olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte üyelerin katılımıyla gerçekleşen genel kurullar ve genel kurulda alınan kararlar sendika içi demokrasinin vazgeçilmez bir unsuru olarak görülmelidir. Bu doğrultuda STİSK'nin 13. maddesinin 2. fıkrasında, delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmalarının engellenemeyeceğini açıkça hükme bağlanmıştır.

Kuruluşların genel kurullarında karar yeter sayısı, STİSK'nin 13. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Her ne kadar toplantı yeter sayısı için kanun koyucu ilk toplantı veya ikinci toplantı için farklı sayılar öngörmüşse de karar yeter sayısı için her iki halde de katılanların salt çoğunluğuyla karar alınabileceğini düzenlemiştir.²⁹⁵ Ancak bu sayı her ne olursa olsun üye veya delege sayısının dörtte birinden az olamayacaktır.

Alınacak kararların kuruluş açısından taşıdığı öneme göre farklı karar yeter sayıları aranmaktadır. Genel kurulda alınabilecek her karar için aynı çoğunluk aranmamıştır.²⁹⁶ Buna göre tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmediği takdirde, tüzük değişikliği, kuruluşun feshi, birleşme veya katılma gibi kritik kararların alınmasında kanun koyucu farklı bir karar yeter sayısı belirleyerek bu kararların alınmasında üye veya delege sayısının salt çoğunluğu karar yeter sayısı olarak aranacaktır. Bu durum üst kuruluşların veya uluslararası kuruluşların kurucusu olma, üyelik ve üyelikten çekilme durumları için de geçerli olacaktır.

e. Genel kurulun yargısal denetimi

Genel kurulunda yapılacak seçimlerin ve alınacak kararların demokratik esaslara uygun olması bir zorunluluktur. STİSK'nin 14. ve 15. maddelerinde genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar ve genel kurulda yapılan seçimlere itirazlar düzenlenmektedir.

Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar STİSK'nin 14. maddesinde sayılmış olup, seçimler tüzük hükümlerine uygun şekilde gerçekleştirilecektir. Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üye ile delegelerin seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılacaktır. Seçime katılacak üye veya

²⁹⁵ Akyiğit, a.g.e, 2024, 129.

²⁹⁶ Çöldemli, a.g.e, 2016, 142; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 69.

delegeleri belirleyen listeler, toplantı gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk sağlanamaması durumunda yapılacak ikinci toplantıya ilişkin bilgiler, genel kurul toplantısından en az on beş gün önce yetkili seçim kurulu başkanlığına teslim edilecektir. Hâkim, teslim edilen listeleri inceleyecek ve onaylayacaktır. Onaylanan listenin bir örneği ilgili kuruluşa iade edilecek, bu kuruluş onaylanan listeyi genel kurul toplantısından yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle üç gün ilan edecektir.

İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar, en geç iki gün içerisinde seçim kurulu başkanlığı tarafından karara bağlanacak olup bu karar kesindir. Listelerin itiraz üzerine seçim kurulu başkanlığı tarafından onaylanması halinde kesinleşmesi durumunda hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilecektir. Genel kurul seçimlerinin yapılması ve oyların sayımının yerine getirilebilmesi için seçim kurulu başkanlığı, kuruluş üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye seçerek seçim sandık kurulunu oluşturmakla görevli olup, sandık kurulunun yedek üyeleri de aynı şekilde seçilecektir. Seçimlerde aday olanların listeleri, divan tarafından düzenlenecek, mühürlenmek üzere seçim kurulu başkanlığına teslim edecektir.

Seçim günü geldiğinde seçim kurulu başkanlığı tarafından onaylanan ve kuruluş veya şube binasında ilan edilen listede yer alanlar, kimlik belgelerini ibraz ederek ve listeyi imzalayarak oy kullanacaktır. Oylar, seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş ve adayları gösteren listelerde yapılacak işaretlemeler yoluyla kullanılacaktır. Oy pusulası üzerinde fazla işaretleme yapılmış veya oy pusulası niteliğinde olmayan belgelerde kullanılan oylar geçersiz sayılacaktır.

Seçimlerin tamamlanmasıyla birlikte seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından tutanakla tespit edilecek ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulacaktır. Seçimde kullanılan oylar ve diğer belgeler sonuçların yer aldığı bir nüshayla birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına teslim edilecek ve bunlar üç ay süreyle saklanacaktır. Seçim sonuçlarıysa, seçim kurulu başkanlığı tarafından derhâl ilan edilecek ve ilgili kuruluş veya şubeye bildirilecektir.

Kuruluş genel kurullarında, kuruluşların tüzüklerine veya mevzuat hükümlerine aykırı davranışların sergilendiği zaman zaman görülmektedir. Bunun farklı sebepleri olmakla birlikte çoğunlukla bu durum kuruluş içerisindeki iktidar kavgasından kaynaklanmaktadır. STİSK'nin 15. maddesi genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerine ilişkin itirazların nasıl yapılacağı ve bu itirazların değerlendirilmesi süreçlerini düzenlemiştir. Buna göre, genel kurul

sırasında yapılan organ ve delege seçimlerinde gerçekleştirilen işlemlere ilişkin itirazlar, seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacaktır. Bu itirazlar, yetkili hâkim tarafından aynı gün incelenecek ve kesin olarak karara bağlanacaktır. İki günlük itiraz süresinin sona ermesi ve itiraz edilmesi halinde itirazların karara bağlanmasının ardından hâkim, 14. madde hükümlerine uygun şekilde kesin sonuçları ilan edecektir.

Sonuçların kesinleşmesiyle birlikte kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapıldığı iddiasıyla Bakanlık, kuruluş ya da şube üyeleri veya delegeleri seçim sonuçlarını etkileyebilecek ölçüdeki usulsüzlükler nedeniyle genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilecektir. Açılacak dava basit yargılama usulüne göre ilk derece mahkemesi tarafından iki ay içinde sonuçlandırılacaktır. Eğer bu karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulursa, Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) bir ay içerisinde karar vermek zorundadır. BAM kararına karşı temyiz yoluna gidilmesi halinde ise Yargıtay'ın ilgili dairesinin 15 gün içerisinde karar vermesi düzenlenmiştir. Ancak, ülkemizdeki yargılama hızında yaşanan sorunlar nedeniyle bu sürelerle hiçbir zaman uyulmamaktadır. Nitekim bu durum, yargı kararlarında açıkça görülmekte ve öğretilde sıklıkla eleştirilmektedir.

Genel kurula ilişkin iptal davalarının uzaması, yönetimi bırakmak istemeyen yöneticileri tarafından suistimal edilebilmektedir. Kuruluş yöneticileri genel kurulda muhalif grupların katılımını engelleyebilmekte, adaylıklarının önüne geçebilmektedir. STİSK'nin 15. maddesi uyarınca genel kurulun iptali için dava açan kişinin aksayan yargı sebebiyle yıllarca beklemesi gerekebilmektedir. Böyle bir durumun varlığı halinde usulsüzlüklerle yönetimi elinde tutan yöneticiler, sonraki genel kurula kısa bir süre kalana kadar görevine devam etmekte bu sürede kuruluş içerisinde yer alan muhalifleri bastırabilmekte veya yok etmektedir.

Mahkeme tarafından genel kurulun veya seçimlerin iptaline karar verilmesi halinde mahkeme, genel kurulun yeniden toplanması, seçimlerin yapılması ve yeni yönetim kurulu seçilene kadar kuruluşun yönetimi için TMK hükümleri gereğince bir veya üç kayyım atanmasına karar verecektir. Kayyımlar, kanun ve tüzük hükümlerine uygun şekilde genel kurulu en kısa sürede toplayacak ve seçim sürecini yönetecektir. Zorunlu organ üyeleri bu genel kurula da doğal delege sıfatıyla katılacaktır.²⁹⁷

²⁹⁷ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 288; Çöldemli, a.g.e, 2016, 126.

f. Olağanüstü genel kurul

Olağan genel kurul tarihinden önce yapılan genel kurul toplantıları, olağanüstü genel kurul olarak nitelendirilmektedir.²⁹⁸ Kuruluşlarda, bazı koşullarda olağanüstü genel kurulun toplanması gereksinimi ortaya çıkabilmektedir. Olağanüstü genel kurul toplantısının yapılması ise olağan genel kurul toplantısının tarihini değiştirmemektedir. Mevzuatta hangi hallerde olağanüstü genel kurul yapılması gerektiği açıklanmasa da tüzükte değişiklik yapılması veya zorunlu organlarda görev alan üyelerin istifa etmesi gibi durumların varlığının halinde olağanüstü genel kurulun gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir.²⁹⁹

Olağanüstü genel kurul STİSK'nin 12. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca olağan genel kurul toplantısına altı aydan uzun bir süre bulunması halinde, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli görmesi ya da genel kurul üye veya delegelerinin en az beşte birinin yazılı başvurusu üzerine, olağanüstü genel kurul, talep tarihinden itibaren altmış gün içinde, öncelikle talep edilen konuları ele almak üzere toplanabilecektir. Ancak, olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan kısa bir süre kalması durumunda olağanüstü genel kurul toplantısı düzenlenemeyecektir. Böyle bir durumda öne sürülen hususlar olağan genel kurul gündemine dahil edilecektir.

Öğretide, sendika tüzüğünde, üye veya delegelerin en az beşte birinin olağanüstü genel kurul talebini zorlaştıracak düzenlemelere yer verilemeyeceği belirtilmektedir.³⁰⁰ Yargı kararlarında ise, beşte bir oranındaki delege veya üyenin olağanüstü genel kurul talebinde bulunduktan sonra bu taleplerinden vazgeçmelerinin, yönetim kurulunun genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı vurgulanmaktadır.³⁰¹

Kanun maddesi incelendiğinde olağanüstü genel kurul toplantısı çağırısı yapma yetkisinin yönetim kurulu ile denetleme kuruluna da tanındığı yönünde yanlış bir izlenim oluşabilecektir. Oysa gerçekte bu yetki, olağan genel kuruldaki düzenlemeye paralel olarak, yalnızca yönetim kuruluna özgülenmiştir.³⁰² Denetleme kuruluna STİSK'de tanınan yetki, yalnızca yönetim

²⁹⁸ Arıcı, a.g.e, 2022, 76; Sur, a.g.e, 2024, 112.

²⁹⁹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 103; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 69; Sur, a.g.e, 2024, 113; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 165-166; Sipahi, a.g.e, 2024, 128.

³⁰⁰ Akyiğit, a.g.e, 2024, 124; Ekin, a.g.e, 2019, 106-107; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 70; Arıcı, a.g.e, 2022, 77; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 168; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 138; Sipahi, a.g.e, 2024, 129.

³⁰¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1988/198 K. 1988/461 T. 26.01.1988, Lexpera, Erişim Tarihi 05.04.2025.

³⁰² Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 70; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 140.

kuruluna çağrı yapma talebinde bulunma ile sınırlıdır.³⁰³ Öte yandan, yönetim kurulunun, denetleme kurulundan ya da genel kurul üyelerinin beşte biri tarafından iletilen talebi reddetmesi durumunda, yargı yoluna başvurulması mümkündür.

STİSK’de yönetim kurulunun olağanüstü genel kurul çağrısında bulunmaması halinde davanın açılabilceğı süreye dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu sebeple STİSK’nin 80. maddesinde belirtilen yollama nedeniyle, TMK’nin 83. maddesinin kıyasen uygulanabileceğı; bu doğrultuda, yönetim kurulunun olağanüstü genel kurul toplantısı talebini reddettiğı tarihten itibaren bir ay içinde, en geç ise üç ay içinde dava açılması gerektiğı ifade edilmektedir.³⁰⁴

Yönetim kurulunun her olağanüstü genel kurul talebi karşısında olağanüstü genel kurul kararı alması beklenmemelidir. Çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz üzere genel kurul toplantıları oldukça maliyetli olabilmektedir. Yargıtay içtihatları da olağanüstü genel kurulun toplanabilmesi için, bu ihtiyacı doğuran ciddi ve nesnel gerekçelerin bulunmasını şart koşmaktadır.³⁰⁵ Objektif koşulların bulunmaması halinde yönetim kurulu olağanüstü genel kurul kararı almama hakkına sahiptir.³⁰⁶ Aksi takdirde objektif ve ciddi nedenler bulunmadan gerçekleştirilen olağanüstü genel kurulun da iptali gündeme gelebilecektir.³⁰⁷ Bununla birlikte olağanüstü genel kurul kararı alan yönetim kurulu, hiçbir gerekçe göstermeksizin bu kararından dönmeyecektir.³⁰⁸ Yargıtay, ilgili bir kararında, yönetim kurulunun daha önce taahhüt ettiğı olağanüstü genel kurulu gerçekleştirme kararından vazgeçerek dürüstlük kuralına aykırı davrandığını ve bu tutumuyla sendika içi demokrasiyi ihlal ettiğini ifade etmiştir.³⁰⁹

³⁰³ Şahlanan, a.g.e, 2020, 104; Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 276.

³⁰⁴ Şahlanan, a.g.e, 2020, 107; Çöldemli, a.g.e, 2016, 125; Ekin, a.g.e, 2019, 108; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 71.

³⁰⁵ Akyiğit, a.g.e, 2024, 125-126; Ekin, a.g.e, 2019, 110; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 71; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2013/7454 K. 2013/4573 T. 26.03.2013, Lexpera, Erişim Tarihi 03.04.2025. Aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2022/16173 K. 2022/17789 T. 22.12.2022, Lexpera, Erişim Tarihi 03.02.2025, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2023/8990 K. 2023/6945 T. 11.5.2023, Lexpera, Erişim Tarihi 02.02.2025; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi., E. 2024/6294 K. 2024/10213 T. 27.6.2024, Lexpera, Erişim Tarihi 07.03.2025; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/12262 K. 2024/14318 T. 24.10.2024, Lexpera, Erişim Tarihi 02.02.2025.

³⁰⁶ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 276; Çöldemli, a.g.e, 2016, 121; Ekin, a.g.e, 2019, 105; Arıcı, a.g.e, 2022, 77; Sur, a.g.e, 2024, 115; Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 141; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 362; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2020/5925 K. 2020/12197 T. 15.10.2020, Lexpera, Erişim Tarihi 04.01.2025.

³⁰⁷ Akyiğit, a.g.e, 2024, 126; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2016/20491 K. 2016/20925 T. 26.9.2016, Lexpera, Erişim Tarihi 14.02.2025.

³⁰⁸ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2013/7454 K. 2013/4573 T. 26.03.2013, Lexpera, Erişim Tarihi 03.04.2025.

³⁰⁹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2013/38309 K. 2014/150 T. 13.1.2014, Lexpera, Erişim Tarihi 12.02.2025.

g. Şube genel kurulunun oluşması

Şubeler, her ne kadar bağımsız bir tüzel kişiliğe sahip olmasalar da bağlı olduğu kuruluşun sahip olduğu tüm zorunlu organlara sahiptir.³¹⁰ Bu organları sayesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.³¹¹ STİSK'nin 12. maddesi uyarınca şubeler ilk genel kurullarını şubenin kuruluş tarihinden itibaren altı ay içerisinde gerçekleştirmek zorundadır. Sendika tüzüğünde merkez genel kurulunun delegelerle toplanacağı kararlaştırılsa dahi tüzükte belirtilmesi durumunda şube genel kurulları üyelerle toplanabilecektir.³¹²

İlk genel kurulun ardından yapılacak genel kurula ilişkin STİSK'de özel bir hüküm bulunmamakla birlikte, STİSK'nin 80. maddesindeki atıf dikkate alınarak, DK'nin 7. maddesi uyarınca, şube genel kurullarının olağan toplantılarını, merkez genel kurulu toplantı tarihinden en az iki ay önce tamamlaması gerektiği belirtilmektedir Şube genel kurul toplantısının yapılacağı yere dair de STİSK'de herhangi bir hüküm bulunmadığından, TMK'nin 78. maddesi gereğince, kuruluş tüzüğünde aksi bir düzenleme yer almadığı takdirde, şube genel kurul toplantısı şubenin bulunduğu yerde gerçekleştirilecektir.³¹³

Şube genel kuruluna katılacak delege veya üyelerin objektif şartlara göre belirlenmesi gerekmekte olup, sendika içi demokrasiye zarar verecek şekilde düzenlemeler genel kurulun iptaline sebebiyet verebilecektir.³¹⁴ Bununla birlikte her ne kadar şube genel kuruluna katılacak üye veya delegelerin şubenin faaliyet alanında bulunması gerekse de şubenin zorunlu organlarında görev almak üzere aday olacak kişide bu zorunluluğun aranmasına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.³¹⁵ Şube genel kurulunda yer almak isteyen üyenin, merkez genel kurulunda olduğu gibi, öncelikle sendikanın üyesi olması zorunlu olsa da ek olarak şubenin faaliyet gösterdiği görev alanında yer alması gerekeceği ifade edilmektedir.³¹⁶ Yargıtay da önüne gelen uyuşmazlıkta kuruluş tüzüğünde şubenin yetki alanında olmayan sendika üyesinin şube başkanlığına aday olamayacağına hükmetmiştir.³¹⁷ Söz konusu kararda yer alan karşı oy

³¹⁰ Akyiğit, a.g.e, 2024, 120.

³¹¹ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 160-161.

³¹² Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 281.

³¹³ Akyiğit, a.g.e, 2024, 127; Çöldemli, a.g.e, 2016, 129.

³¹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2011/34625 K. 2011/36843 T. 11.10.2011, Lexpera, Erişim Tarihi 03.04.2025.

³¹⁵ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 122; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 164.

³¹⁶ Akyiğit, a.g.e, 2024, 118; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 115.

³¹⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/11004 K. 2007/10227 T. 10.04.2007, Lexpera, Erişim Tarihi 02.04.2025.

yazısında ise bu tutumun sendika içi demokrasiye zarar vereceği zira kişinin nihayetinde sendikanın üyesi olduğu belirtilmiştir.

Karşı oy yazısına göre şube organlarında görev almak isteyen kişilerin sendikanın üyesi olması yeterli görülmeli, STİSK’de böyle bir düzenleme yer almamasına rağmen kişinin seçilme hakkına müdahale edilmemelidir. Uygulanmakta olan hukuk açısından karar değerlendirildiğinde STİSK’de seçimlere girecek adayın şubenin yetki alanında olması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmadığı açıktır. Öte yandan sendika kurucularının sendikanın kurulacağı iş kolunda çalışması gerekip gerekmediğine ilişkin tartışmaya benzer bir tartışma bu konuda da gündeme gelebilecektir.³¹⁸ Bu durumda şubenin yetki alanında olmayan kişilere yönetici seçilme hakkı tanınması halinde seçilen yöneticinin şubenin yetki alanında çalışmaması sebebiyle şubenin ve şubeye bağlı üyelerin güncel sorunlarına çözüm üretmesi zorluklar doğurabilecektir. Dolayısıyla bizim görüşümüze göre de kanunda bu yönde bir düzenleme bulunmasa da pratik açıdan seçilecek kişinin şubenin yetki alanından belirlenmesi daha isabetli olacaktır.

2. Merkez Yönetim Kurulunun Oluşması

Yönetim kuruluna ilişkin STİSK’de herhangi bir tanım yer almamaktadır. TMK’nin 85. maddesinde ise yönetim kurulunun derneğin yürütme ve temsil organı olduğu düzenlenmiştir.³¹⁹ Bu tanım sendikalar için de uygun görülmelidir.

Kuruluşların organlarına ilişkin genel hükümleri düzenleyen STİSK’nin 9. maddesine göre yönetim kurulunun üye sayısı en az üç, en fazla dokuz olabilecektir. Ayrıca, seçilen asil üye sayısı kadar yedek üye seçilmesi gerekecektir. SK’de merkez yönetim kurulunun en az üç en çok dokuz üyeden oluşacağını düzenlemekteydi. KGSTSK ise yönetim kurulunun en az üç en çok yedi üyeden oluşacağını düzenlemektedir.

Yönetim kurulu başkanı genel kurul tarafından değil, kendi aralarında yapacakları seçim sonunda belirlenecek ve bu kişi genel başkan olarak görev yapacaktır.³²⁰ STİSK’nin 2. maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde açıkça yönetici sayılan bu kişiler seçildikten sonra kuruluş tarafından Valiliğe bildirilecektir.

³¹⁸ Bkz. 12-13.

³¹⁹ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 77.

³²⁰ Akyiğit, a.g.e, 2024, 140; Çöldemli, a.g.e, 2016, 165.

Yönetim kuruluna seçilebilmek için ilk ve temel koşul olarak sendika üyesi olunması gerekmektedir. Buna ek olarak, STİSK'nin 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, STİSK'nin 6. maddesinde yer alan kurucular için aranan şartların tam anlamıyla sağlanması zorunlu tutulmaktadır.³²¹ Yasada bir hüküm bulunmasa da asil üyelerde aranacak seçilebilme şartlarının yedek üyelerde de aranması gerektiği öğretide ifade edilmektedir.³²² Valilik veya Bakanlık tarafından yönetim kurulunda görev almak üzere seçilen kişinin STİSK'nin 6. maddesinde yer alan şartları sağlamadığının tespit edilmesi halinde Valilik veya Bakanlık tarafından mahkemeye başvurulabilecektir. Mahkemenin, bu kişinin mevzuatta sayılan şartları sağlamadığını tespit etmesi halinde mahkeme tarafından kişinin görevine son verilebilecektir.

Yönetim kuruluna seçilme sırasında STİSK'nin 6. maddesinde belirtilen şartları taşıyan bir kişinin, sonradan bu maddede sayılan suçlardan birinden mahkûm olması durumu, STİSK'nin 9. maddesinin beşinci fıkrasında düzenlenmiş olup, bu halde ilgili kişilerin görevlerinin kendiliğinden sona ereceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, her ne kadar STİSK'nin 6. maddesindeki koşulları sağlamadığı için yönetim kuruluna seçilen bir kişinin görevine son verilmesi mahkemenin kesinleşmiş kararını gerektirse de üyenin organlara seçildikten sonra aynı maddede belirtilen suçlardan birine mahkûmiyet alması durumunda, görevini sona erdirmek için ayrı bir mahkeme kararına ihtiyaç duyulmaksızın, bu kişinin görevi kendiliğinden son bulacaktır.

Bilindiği gibi, STİSK kapsamındaki kuruluşlar, sıklıkla üçlü sosyal diyalogun temel unsurlarını teşkil etmekte olup, bu diyalogun bir tarafını işverenler, diğer tarafını işçiler ve üçüncü tarafını ise kamu otoritesi oluşturmaktadır. Kanun koyucu, bu yapıyı göz önünde bulundurarak, bir kuruluş yöneticisinin aynı anda kamu otoritesi bünyesinde görev üstlenmesini önlemek amacıyla STİSK'nin 9. maddesinin altıncı fıkrasında özel düzenlemelere yer vermiştir. Bu hükme göre, yönetim kurulu üyelerinin milletvekili ya da belediye başkanı seçilmeleri durumunda, görevleri kendiliğinden sona erecektir.

Yönetim kurulu üyeleri kendilerinin, eşlerin ve velayetleri altındaki çocukların mal bildirimlerini STİSK'nin 29. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu'na (MBBRYMK) ve ilgili yönetmeliklere uygun şekilde vermek zorundadır. MBBRYMK'nin 6. maddesine göre

³²¹ Akyiğit, a.g.e, 2024, 118-119; Çöldemli, a.g.e, 2016, 158; Ekin, a.g.e, 2019, 117; Sur, a.g.e, 2024, 131; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 180-181; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 369.

³²² Şahlanan, a.g.e, 2020, 141.

mal bildirimini seçimin kesinleşmesinden itibaren izleyen iki ay içinde Bakanlığa sunulmalıdır. Yöneticinin mal varlığında önemli bir değişiklik olması durumunda, bu değişikliği izleyen bir ay içinde bildirim yapılmalıdır. Yönetim ve denetim kurulu üyelikleri ile komisyon üyeliklerine seçilen veya atanan kişiler, göreve başlama tarihinden sonraki bir ay içinde mal bildiriminde bulunmak zorundadır. Görev sona erdiğinde ise ayrılma tarihinden sonraki bir ay içinde mal bildirimini Bakanlığa verilmelidir.

Kanun koyucu, zorunlu organların asil üyelerinin tamamının çeşitli nedenlerle görevden ayrılması ve yerlerine geçen yedek üyelerin de benzer sebeplerle görevlerini bırakması durumuna ilişkin bir düzenleme öngörmemiştir. Öğretide ise böyle bir durumun varlığı halinde yönetim kurulunun organ niteliğini yitirdiği savunulmakta ve kıyasen uygulanması gereken TMK'nin 84. maddesi gereğince, yönetim kurulu üye sayısının boşalmalar nedeniyle tam sayısının yarısından aşağıya düşmesi halinde, genel kurulun, mevcut yönetim kurulu üyeleri veya denetim kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılacağı; eğer bu çağrı yapılmazsa, üyelerden birinin başvurusu üzerine iş mahkemesi hâkiminin, üç üyeyi genel kurulu toplantıya davet etmekle görevlendireceği belirtilmektedir.³²³

a. Şube yönetim kurulunun oluşması

Kanun koyucu STİSK'de şube yönetim kurullarına ilişkin olarak yalnızca kurul üye sayılarının üçten az beşten fazla olamayacağı düzenlemiştir. Şube yönetim kurullarına asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilecektir. SK'de şube yönetim kurullarının da merkez yönetim kurulu gibi üçten az dokuzdan fazla olamayacağı yönünde düzenleme bulunmaktaydı. KGSTSK ise şube yönetim kurullarının en az üç, en çok yedi üyeden oluşabileceğini düzenlemektedir.

Şube yönetim kurulu üyeleri, STİSK'nin 2. maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi uyarınca yönetici sayılmaktadır. Bu sebeple onlar da merkez yönetim kurulu üyeleri gibi kendileri, eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait mal bildirimlerini STİSK'nin 29. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca MBBRYMK ve ilgili yönetmeliklere uygun şekilde vermek zorundadır. Kuruluşun şube yönetim kuruluna seçilenler, seçildikten sonra kuruluş tarafından Valiliğe bildirilecektir.

³²³ Şahlanan, a.g.e, 2020, 144; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 184-185; Aktay, a.g.e, 2019, 36; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 492; Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 154.

Merkez yönetim kurulunun oluşmasını açıklarken değindiğimiz yönetim kurulunun üyeliklerinin herhangi bir sebeple boşalması hali şubeler için düzenlenmemiştir. Bu halde çağrıda bulunma yetkisinin ve gerekli işlemleri yerine getirme görevinin merkez yönetim kurulunda olduğu ifade edilmektedir.³²⁴

b. Kuruluş yöneticisinin güvencesi

Sendikalar faaliyetlerini organlarında yer alan sendika üyeleri aracılığıyla gerçekleştirmektedir.³²⁵ Sürekli olarak baskı altında olma ihtimali olan veya yöneticilik görevi sonrasında da işe devam etmek isteyebilecek sendika yöneticileri için kanun koyucu belirli düzenlemelerle bu kişilere güvenceler getirmiştir.³²⁶

SK'de yönetici kavramı, yönetim kurulu ve denetleme kurulu üyelerini kapsayacak şekilde tanımlanmışken, STİSK'nin 2. maddesinde bu tanım daraltılarak, yöneticinin yalnızca sendikanın ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade ettiği şeklinde düzenlenmiştir.³²⁷ Bu durumda, sendikaların ve şubelerin yönetim kurullarında görev alan tüm üyeler, STİSK'de belirtilen güvencelerden yararlanabilecekken, denetleme, disiplin, genel kurul ve diğer seçimsel organlarda yer alan üyeler bu güvencelerden faydalanamayacaktır.³²⁸ Ayrıca kimi yazarlar işverenle imzalanacak toplu iş sözleşmesinde (TİS) diğer organların üyelerine de bu güvencelerin getirilebileceğini savunmaktadır.³²⁹

STİSK'de bu yöneticilere ilişkin özel bir isimlendirme yapılmamıştır. Öğretide ve yargı kararlarında ise sendika yöneticilerinin iki farklı şekilde isimlendirildiği görülmektedir. Bunlardan ilki, amatör yöneticilik olarak adlandırılan gruptur; bu kişiler, fiilen çalışmaya devam ederken aynı zamanda sendika yöneticiliği görevini üstlenmektedir.³³⁰ İkincisi ise profesyonel yöneticiliktir; profesyonel yöneticiler, seçildikten sonra iş hayatına devam etmeyip geçimlerini sendikadan aldıkları ücretle sağlayan kişilerdir.³³¹ O halde yöneticilerin seçildikten

³²⁴ Şahlanan, a.g.e, 2020, 144; Akyiğit, a.g.e, 2024, 141.

³²⁵ Arıcı, a.g.e, 2022, 124.

³²⁶ Sur, a.g.e, 2024, 77.

³²⁷ Arıcı, a.g.e, 2022, 124; Özkara, a.g.m, 2013, 178; Başkan, E. (2013). 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 712.

³²⁸ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 250; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 167; 78.

³²⁹ Akyiğit, a.g.e, 2024, 149.

³³⁰ Arıcı, a.g.e, 2022, 124.

³³¹ Arıcı, a.g.e, 2022, 124; Arslanoğlu, Kantemir, a.g.m, 2023, 209.

sonra iş yerinde çalışmaya devam edip etmemesine göre farklı güvencelere sahip olduğu söylenecektir.

(1) Amatör sendika yöneticisinin güvencesi

Sendika yöneticiliğine seçilen işçiler farklı sebeplerle çalışma hayatının içerisinde kalmayı tercih edebilecektir. Amatör sendika yöneticisi olarak isimlendirilen bu yöneticiler, işten arta kalan vakitlerinde yöneticilik görevini yürütecektir.³³² Zira her ne kadar yönetici olsalar da bu kişilerin iş görme borcu diğer işçiler gibi devam etmektedir

İş yerinde çalışırken aynı zamanda sendikanın yönetim kurulunda görev alan amatör yöneticiler, sendikal faaliyetleri nedeniyle işveren baskısına maruz kalabilecek ve bunun sonucunda işten çıkarılabilecek veya görev yeri değiştirilebilecektir.³³³ Kanun koyucu da bu nedenle bu kişilere STİSK'nin 24. maddesinde güvenceler sağlamıştır. Böylece amatör yöneticiler, iş yeri sendika temsilcileriyle benzer bir kaderi paylaşan kişiler olarak aynı yöntemle korunmuştur.³³⁴

İlk olarak işveren, bu kişilerin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmaksızın feshedemeyecektir. İşveren tarafından iş akdinin feshi halinde, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde, temsilci, yönetici ya da üyesi olduğu sendika feshin haklı sebebe dayanmadığı gerekçesiyle işe iade davası açma hakkına sahiptir. Açılacak olan dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılacaktır. Mahkeme kararına karşı istinaf yoluna başvurulması durumunda ise BAM kesin olarak karar verecektir. Mahkeme feshin haklı sebebe dayanmadığı yönünde hüküm kurarsa, fesih geçersiz sayılacaktır. Bu halde kişinin yöneticilik veya temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları işveren tarafından ödenecektir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin veya amatör yöneticinin işverene başvurması halinde işveren altı iş günü içerisinde işçiyi işe başlatmazsa iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilmektedir. Bu durumda işçinin ücret ve diğer hakları temsilcilik veya yöneticilik süresince işveren tarafından ödenmeye devam edilecektir.

Görüldüğü üzere amatör yöneticilere ve iş yeri sendika temsilcilerine İK'nin 17 ile 21. maddeleri arasında öngörülenden çok daha kapsamlı ve haksız fesihlere karşı caydırıcı bir

³³² Akyiğit, a.g.e, 2024, 148.

³³³ Arıcı, a.g.e, 2022, 125; Akyiğit, a.g.e, 2024, 158; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 166.

³³⁴ Astarlı, a.g.m, 2013, 152.

güvence getirilmiştir. Yöneticiler ve iş yeri sendika temsilcilerine feshe karşı korumanın yanında ek güvenceler de getirilmiştir. Buna göre bu kişilerin yazılı rızası olmaksızın iş yeri, işveren tarafından değiştirilemeyecek ve işinde esaslı değişiklik yapılamayacaktır.

Amatör sendika yöneticisinin yukarıda belirtilen güvencelerden yararlanabilmesi için, üyesi olduğu sendikanın iş yerinde yetkili sendika olup olmaması gerektiğine dair öğretilerde iki farklı görüş ortaya çıkmaktadır. İlk görüşe göre amatör sendika yöneticilerine tanınan güvencelerden yararlanabilmek için üye olunan sendikanın iş yerinde yetkili olma şartı aranmayacağıdır.³³⁵ Diğer görüşe göreyse amatör sendika yöneticisine tanınan güvencelerden yararlanabilmek için sendikanın o iş yerinde veya işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini elde etmiş olması gerekmektedir.³³⁶ Bu görüşü savunan yazarlara göre yedi işçi bir araya gelerek yalnızca amatör sendika yöneticilerine tanınan kapsamlı güvencelerden faydalanmak için sendika kurabilecek ve kendilerini yönetim kurulu üyesi yapabilecektir.³³⁷

Yargıtay ise bu konuya ilişkin kararında, amatör sendika yöneticilerinin STİSK’de belirtilen güvencelerden yararlanabilmesi için TİS yetkisine sahip bir sendikanın yöneticisi olmasının gerekmediğine hükmetmiştir.³³⁸ Anayasa Mahkemesi de bu konuya ilişkin bir başvuruda amatör sendika yöneticisinin güvencelerden yararlanabilmesi için sendikanın yetkili sendika olması gerekmediğini ifade etmiştir.³³⁹

(2) Profesyonel sendika yöneticisinin güvencesi

Profesyonel sendika yöneticileri ise yönetim kuruluna seçilmekle birlikte mesaisinin tamamını sendikanın idaresine ayırmakta, bu sebeple iş akdini askıya almaktadır.³⁴⁰ Bazı yazarlar profesyonel sendika yöneticisi yerine sözleşmesi askıda profesyonel yönetici olarak isimlendirilmesinin daha uygun olacağını ifade etmektedir.³⁴¹ Profesyonel sendika yöneticileri iş akitlerini askıya alacağından bu süreçte genel kurulda belirlenecek tutarda sendikadan belirli bir ödeme alacaktır. Bu sebeple profesyonel kadrolara genel olarak aidat geliri olan sendikalarda rastlanılmaktadır.

³³⁵ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 287.

³³⁶ Akyiğit, a.g.e, 2024, 160.

³³⁷ Akyiğit, a.g.e, 2024, 160.

³³⁸ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2016/33409 K. 2017/1107 T. 6.2.2017, Lexpera, Erişim Tarihi 08.04.2025.

³³⁹ Anayasa Mahkemesi. (2024, 28 Mart). *Bireysel Başvuru Kararı* (Başvuru No. 2019/19836). Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/> Erişim tarihi: 10 Nisan 2025.

³⁴⁰ Arıcı, a.g.e, 2022, 126; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 324; Astarlı, a.g.m, 2013, 142.

³⁴¹ Akyiğit, a.g.e, 2024, 148.

Kuruluşun yönetim kurulunda görev aldığı için iş akdini askıya alan profesyonel yöneticilere ilişkin güvenceler STİSK'nin 23. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre bir işçi, sendika yöneticiliği nedeniyle iş yerinden ayrıldığında iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. Bununla birlikte işçinin sadakat, işverenin ise gözetme borcu askı süresince de devam etmektedir.³⁴²

Profesyonel yöneticinin iş akdini askıya alma zorunluluğu yoktur. Bu kişiler talep etmeleri halinde askı yerine iş akdini İK'nin 17. maddesinde yer alan bildirim sürelerine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ayrıca iş akdini askıya aldıktan sonra yöneticilik süresi içinde farklı bir tarihte fesih yoluna gidebilmeleri de mümkündür. Böyle bir durumda hak kazanacakları kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanarak ödenecektir.³⁴³

Profesyonel yöneticiye iş akdini feshetmesi sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesi, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinin bir istisnasını oluşturmaktadır. Zira işçiye kıdem tazminatı ödenecek haller bu maddede tek tek düzenlenmişken, kanun koyucu STİSK'nin 23. maddesiyle kıdem tazminatı ödenecek ek bir durum daha öngörmüştür. Her ne kadar buna ilişkin bir düzenleme olmasa da kıdem tazminatına herhangi bir şekilde hak kazanılması için işçinin en az bir yıldır çalışıyor olması gerekmektedir.³⁴⁴

İş sözleşmesi askıya alınan profesyonel yöneticinin yöneticiliği farklı sebeplerle sona erebilecektir. Öte yandan kanun koyucu bu kişilerin yöneticiliğinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, sonraki seçimde aday olmaması, aday olduğu halde yeniden seçilmemesi ya da kendi isteğiyle görevden ayrılması gibi nedenlerle sona ermesi halinde çalıştıkları işe geri dönme imkânı tanımıştır. Sayılan sebeplerle görevi sona eren ve iş akdi askıda olan yönetici bu tarihten itibaren bir ay içinde eski iş yerinde işe başlamak için işverene başvurabilecektir. Bu başvurunun yapılması halinde işveren, talepten itibaren bir ay içinde yöneticiyi o anki şartlarla eski işine veya uygun bir başka işe başlatmak zorundadır.

³⁴² Astarlı, a.g.m, 2013, 145.

³⁴³ Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 114.

³⁴⁴ Çöldemli, a.g.e, 2016, 195; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 262-263.

Profesyonel yöneticinin başvurusuna rağmen süresi içinde işe başlatılmaması halinde yöneticinin iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılacaktır. Diğer taraftan bu güvence yalnızca yöneticiliğin sayılan hallerde sona ermesi durumunda geçerli olmaktadır. Yöneticiliği sayılan haller dışında sona ermesi halindeyse sendika yöneticileri, işverene başvurmaları halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçi tarafından bu başvurunun bir ay içerisinde yapılmaması halindeyse işçinin istifa ettiğinin kabul edileceği ifade edilmektedir.³⁴⁵

Görüldüğü üzere, 23. maddenin ikinci fıkrasında profesyonel yöneticiliğin sona ermesiyle kişinin işe dönebileceği haller sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Ancak, profesyonel yöneticinin görevi, elinde olmayan ve STİSK’de belirtilmeyen sebeplerle de sona erebilmektedir. Yargı kararlarında bu sebeplerin başında, sendika yönetimi tarafından profesyonel yöneticiliğe farklı sebepler öne sürülerek son verilmesi gelmektedir.³⁴⁶ Ayrıca profesyonel yöneticinin bağlı olduğu şubenin feshi halinde de yöneticinin profesyonelliği sona erebilmektedir.³⁴⁷

STİSK’nin lafzına bakıldığında, yukarıda sayılan iki halin mevcudiyeti halinde profesyonel yöneticinin işe geri dönemeyeceği yönünde bir yorum ortaya çıkabilecektir. Oysa bu yönde bir yaklaşım, profesyonel yöneticilik sonrası işine dönmek isteyen kişinin açıkça mağduriyetine yol açacaktır.³⁴⁸ Kanun’un koruduğu hak yönünden bizim de katıldığımız görüşe göre, sendika yönetimi tarafından profesyonel yöneticiliği sona erdirilen kişinin sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde işverenine başvurarak işe başlayabileceğinin kabulü yerinde olacaktır.³⁴⁹

Profesyonel yöneticilere tanınan güvenceler sendikanın yönetim kuruluna seçilen üyelere tanınmıştır. Bu sebeple yönetim kurulunun yedek üyeleri asıl üye statüsünü elde edene kadar bu haklardan faydalanamayacaktır.³⁵⁰

3. Merkez Denetleme Kurulunun Oluşması

Sendika denetleme kurulu, sendika yönetim kurulunun faaliyetlerini, iki genel kurul toplantısı arasındaki süreçte, sendika genel kurulu adına inceleme ve gözetim altında tutma

³⁴⁵ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 264.

³⁴⁶ Çöldemli, a.g.e, 2016, 197.

³⁴⁷ Şahlanan, a.g.e, 2020, 158.

³⁴⁸ Şahlanan, a.g.e, 2020, 157-158.

³⁴⁹ Çöldemli, a.g.e, 2016, 197-198; Şahlanan, a.g.e, 2020, 158; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 259; Şahlanan, a.g.m, 2013, 124; Şahlanan, F. (2013). Sendika Yöneticilerinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 337.

³⁵⁰ Şahlanan, a.g.e, 2020, 152.

görevini üstlenen zorunlu bir organdır.³⁵¹ Merkez denetleme kurulu üyeleri, merkez genel kurul tarafından seçilecektir.

STİSK'nin organlara ilişkin ortak hükümleri düzenleyen 9. maddesi uyarınca denetleme kurulunun üye sayısı üçten az, dokuzdan fazla olamayacaktır. Seçilecek asil üye sayısı kadar yedek üye de seçilecektir. SK'de denetleme kurulunun genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşacağı düzenlenmekteydi. KGSTSK ise denetleme kurulunun en az üç en çok beş kişiden oluşacağını düzenlemektedir.

Kuruluşun merkez denetleme kurulu üyeliğine seçilenler, kuruluş tarafından Valiliğe bildirilecektir. Belirtmeliyiz ki, denetleme kurulu üyeliğine seçilenler STİSK uyarınca yönetici sayılmamakta, yönetim kurulu üyelerine tanınan güvencelerden yararlanamamaktadır.³⁵²

Denetleme kuruluna seçilebilmek için de merkez yönetim kurulunu açıklarken ifade ettiğimiz üzere kuruluş üyesi olmak ve STİSK'nin 9. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince, STİSK'nin 6. maddesinde belirtilen koşulların tam anlamıyla karşılanması gerekmektedir. Bu doğrultuda, denetleme kurulunda görev almak üzere seçilen bir kişinin, Valilik ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen inceleme sonucunda STİSK'nin 6. maddesinde öngörülen şartları taşımadığı saptanırsa, ilgili makamlar konuyu yargıya taşıyabilecektir.

Denetleme kuruluna seçildiği sırada STİSK'nin 6. maddesinde belirtilen niteliklere sahip olduğu halde üyenin, görev süresi içerisinde bu maddede sıralanan suçlardan birinden mahkûm olması hali, STİSK'nin 9. maddesinin beşinci fıkrasında açıkça düzenlenmiş ve bu durumda ilgili kişinin görevinin kendiliğinden sona ereceği hüküm altına alınmıştır. Yönetim kurulu üyelerinde söz konusu olduğu üzere STİSK'nin 9. maddesinin altıncı fıkrası uyarınca denetleme kurulu üyeleri, milletvekili ya da belediye başkanı gibi kamu otoritesini temsil eden bir makama seçildikleri takdirde, görevleri doğrudan ve kendiliğinden sona erecektir.

a. Şube denetleme kurulunun oluşması

Şubelerin denetleme kurulu üye sayıları üçten az beşten fazla olamayacaktır. Tüzükte belirtilen asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilecektir. SK'de denetleme kurulunun üç üyeden oluşacağı ancak şubelerde bunun yerine tek bir denetçinin yeterli olduğu ifade edilmekteydi.

³⁵¹ Arıcı, a.g.e, 2022, 88.

³⁵² Akyiğit, a.g.e, 2024, 177.

KGSTK ise denetleme kurulunun en az üç en çok beş üyeden oluşabileceğini ancak şubelerde bir denetçiyle yetinilebileceğini düzenlemektedir. Yürürlükte bulunan STİSK’de yapılan düzenleme göz önünde bulundurulduğunda şubelerde denetleme kurulu yerine tek bir denetçinin bulunması mümkün görünmemektedir. Şube denetleme kurulu üyeliğine seçilenler de kuruluş tarafından Valiliğe bildirilecektir.

4. Merkez Disiplin Kurulunun Oluşması

Sendika disiplin kurulu, sendika üyelerinin faaliyetlerini genel kurul adına gözetim ve denetim altında tutmakla görevlendirilmiş zorunlu bir organdır.³⁵³ Sendika içi demokrasinin sağlanmasında kritik bir rol üstlenen disiplin kurulu, sendikanın temel ve zorunlu organlarından birisidir.³⁵⁴ STİSK’nin 80. maddesinde yer alan yollama gereğince, TMK ve DK’de yer alan düzenlemeler STİSK’nin uygulanmasında kıyasen esas alınabilmekteyse de STİSK, kuruluşların zorunlu organlarını derneklerden farklı bir şekilde düzenlemektedir. Disiplin kurulu işçi işveren kuruluşlarının zorunlu organları arasında yer alsada derneklerin zorunlu organları arasında yer almamaktadır.³⁵⁵

Merkez disiplin kurulu üyeleri de merkez genel kurul tarafından seçilecek ve STİSK’nin 9. maddesi uyarınca disiplin kurulunun üye sayısı üçten az, dokuzdan fazla olamayacaktır. Seçimlerde, asil üye sayısı kadar yedek üye seçilecektir. SK’de disiplin kurulunun en az üç en çok beş üyeden oluşacağı düzenlenmekteydi. KGSTSK ise disiplin kurulunun en az üç, en çok beş üyeden oluşacağını düzenlemektedir. Kuruluşun merkez disiplin kurulu üyeliğine seçilenler, kuruluş tarafından Valiliğe bildirilecektir. Disiplin kurulu üyeliğine seçilen üyeler de denetim kurulu üyeliğinde olduğu gibi yönetici statüsünde sayılmadığından yönetim kurulu üyelerine sağlanan güvencelerden faydalanamayacaktır.

Disiplin kuruluna seçilebilmek için, STİSK’nin 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, kurucu olabilmek için aranan koşulların sağlanması ve kuruluşa üye olmak gerekmektedir. Disiplin kuruluna seçilen üyenin STİSK’nin 6. maddesinde öngörülen şartlara sahip olmadığı tespit edilirse ilgili makamlar mahkemeye başvurabilecektir. Mahkeme, bu kişinin söz konusu şartları taşımadığını belirlerse, görevine son verilmesine karar verebilecektir. Disiplin kuruluna seçildiği anda STİSK’nin 6. maddesinde belirtilen niteliklere sahip bir üyenin, görevi süresince

³⁵³ Arıcı, a.g.e, 2022, 89.

³⁵⁴ Şahlanan, a.g.e, 2020, 166.

³⁵⁵ Demir, a.g.m, 2013. 33.

bu maddede sayılan suçlardan birinden mahkûm olması halinde görevi kendiliğinden sona ermektedir. Denetleme ve yönetim kurulu üyeliğinde söz konusu olduğu üzere disiplin kurulu üyeleri, milletvekili ya da belediye başkanı seçilmeleri halinde görevleri sona ermektedir.

a. Şube disiplin kurulunun oluşması

STİSK 9. maddesinde, şubelerin disiplin kurulu üye sayılarının üçten az, beşten fazla olamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Seçilecek asil üye sayısı kadar yedek üye de seçilmesi öngörülmüştür. Buna karşılık, SK’de disiplin kurulunun en az üç, en çok beş üyeden oluşabileceği ifade edilmişse de şube disiplin kurullarına dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

D. Seçimlik Organların Oluşması

1. Seçimlik Organa İhtiyaç Duyulması

Kuruluşların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Ne var ki bu organlar kuruluşun faaliyetlerini uygun şekilde ve zamanında yürütme görevini yerine getirmede her zaman tam anlamıyla yeterli olmadığı durumlarla karşılaşmaktadır. Bu sebeple kuruluşlar faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmek ve değişen koşulların ortaya koyduğu ihtiyaçlara yanıt verebilmek amacıyla, mevzuatta öngörülen zorunlu organların dışında farklı organlar oluşturma gereksinimi duyabilmektedir. Böylece oluşturulacak seçimlik organlar aracılığıyla kuruluş bünyesinde görev dağılımı sağlanarak faaliyetlerin daha verimli ve sistemli bir şekilde yürütülmesi amaçlanmaktadır.

Sendikaların zorunlu organlarının varlığına rağmen, ihtiyaç duyulması halinde seçimlik organlar kurabilmesine olanak sağlayan yasal düzenlemeler mevzuatımızda yer almaktadır. İşçi ve işveren kuruluşlarının seçimlik organ oluşturmaları, STİSK’nin 9. maddesinin ikinci fıkrasında; derneklerin seçimlik organ oluşturmaları, TMK’nin 72. maddesinde; kamu görevlileri sendikalarının seçimlik organ oluşturmaları ise KGSTSK’nin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca, SK’nin 9. maddesi de seçimlik organların oluşturulmasına olanak sağlamaktaydı. Mevzuatta seçimlik organların oluşturulmasına imkân tanınmışsa da seçimlik organların ne şekilde oluşacağına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Sendika tüzükleri incelendiğinde seçimlik organların farklı isimler adı altında ve farklı yetkilere sahip olarak oluşturulduğu görülmektedir. Bu organlar genellikle Başkanlar Kurulu,

Temsilciler Meclisi, Kadın Komitesi, Özürlü İşçiler Komisyonu veya Engelli İşçiler Komisyonu, İş Yeri Komiteleri, Örgütlenme Büroları, Genç İşçiler Kurulu, İrtibat Büroları, Çalışma Birimleri Kurulu, Yöneticiler Kurulu, Akademik Danışma Kurulu, Kültür ve Sanat Komitesi, Genel Sekreterlik ve Yurtdışı Temsilciliği gibi çeşitlilik arz etmektedir. Bazı sendika tüzüklerindeyse, tüzükte yer almamasına karşın sendika merkez genel kurulunca görevleri de belirtilerek seçimlik organlar tesis edilebileceği düzenlenmektedir.

2. Seçimlik Organların Çeşitleri ve Özellikleri

Seçimlik organlara ilişkin mevzuatta bir düzenleme bulunmadığından bu organlara dair bilgi sahibi olabilmek için sendika tüzüklerini ve yargı kararlarını incelemek gerekmektedir. Her seçimlik organı, düzenlendiği kuruluş tüzüğü kapsamında değerlendirilmesi bir zorunluluktur. Çünkü bir sendika tüzüğünde yer alan başkanlar kurulu adlı seçimlik organın sahip olduğu yetkiler, başka bir sendika tüzüğündeki başkanlar kurulundan tamamen farklı olabilmektedir. Kuruluş tüzüklerinde seçimlik organların genel olarak üç farklı tipte olduğu ifade edilmektedir.³⁵⁶

Birinci tip seçimlik organlar, sendika tüzüğüyle kurulmakta; aldıkları kararlar yalnızca tavsiye, görüş ve öneri niteliğinde olmakta; toplanma ile örgüt içi işlevleri tamamen merkez yönetim kurulunun iradesine bağlı bulunmaktadır.³⁵⁷ Bu organların çalışma esasları, görev ve yetkileri kuruluş tüzüklerinde soyut bir şekilde tanımlanmakta ya da genel yönetim kurullarınca hazırlanacak yönetmeliklerle belirleneceği öngörülmektedir.³⁵⁸ Bu sebeple birinci tip seçimlik organların iradesinin yönetim kuruluna sıkı sıkıya bağlı, istişari organ niteliğine sahip olduğu söylenebilecektir.

İkinci tip seçimlik organlar ise, toplantı zamanları tüzük hükümlerinde açıkça düzenlenmiş, şube yöneticilerinin, il veya iş yeri temsilcilerinin katılımıyla oluşan, aldıkları kararlar tavsiye, görüş ve öneri niteliğinde olmakla birlikte çeşitli fonksiyonlarla donatılmış istişari organlardır.³⁵⁹ Bu organların birinci tip organlarla arasında büyük bir farklılık bulunmasa da toplantı tarihlerini kendilerinin belirleyebilmesi gibi sınırlı yetkilerle donatıldıkları görülmektedir.

³⁵⁶ Sipahi, a.g.m, 2019, 1178.

³⁵⁷ Sipahi, a.g.m, 2019, 1181.

³⁵⁸ Sipahi, a.g.m, 2019, 1181.

³⁵⁹ Sipahi, a.g.m, 2019, 1183.

Üçüncü tip seçimlik organlar ise birinci tip ve ikinci tip organlardan gerçek anlamda ayrılmaktadır. Genel olarak bu seçimlik organların olağan toplantı zamanları tüzükte sendika genel kurul toplantılarından çok daha sık aralıklarla öngörülmekte, üyeleri arasında şube yöneticileri veya temsilciler bulunmaktadır. Bu organ tarafından alınan kararların yönetim kurulunca uygulanması tüzükte zorunlu kılınmaktadır.³⁶⁰ Öyle ki bazı kuruluş tüzüklerinde bu organların aldığı kararların uygulanmaması halinde yönetim kurulunun uygulamama sebeplerini açıklaması, adeta seçimlik organa hesap vermesi gündeme gelmektedir.³⁶¹

3. Seçimlik Organın Tüzükte Düzenlenmesi Zorunluluğu

Seçimlik organların hangi şekilde kurulacağı STİSK’de düzenlenmemişse de seçimlik organların oluşumuna ilişkin kuruluş tüzüğünde hüküm bulunması gerektiği ifade edilmektedir.³⁶² Buna karşılık bazı yazarlar seçimlik organların ikincil düzenlemeler veya organların kararlarıyla da tespit edilebileceğini öne sürmektedir.³⁶³ Kanaatimizce seçimlik organların tüzükte belirtilmesi bir zorunluluktur. STİSK’nin kuruluş tüzüğüne ilişkin 8. maddesinin 1. fıkrasının f bendi uyarınca genel kurul dışında kalan organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları kuruluş tüzüğünde belirtilmelidir. Söz konusu tüzel kişilik dernekler olduğunda da TMK’nin 58. maddesinde dernek tüzüğünde derneğin organlarının gösterilmesi zorunlu tutulduğundan tüzükle belirlenen organlar dışında seçimlik organın örneğin yönetim kurulu kararıyla kurulamaması gerekmektedir.³⁶⁴

Zorunlu organlarda STİSK’de yer alan asgari ve azami üye sayılarına uymak gerekirken, ihtiyari organlarda böyle bir sınırlama söz konusu değildir. O halde ihtiyari organ tek bir kişiden oluşabileceği gibi yüzlerce hatta binlerce kişiden de oluşabilecektir.³⁶⁵

4. Seçimlik Organda Görev Alabilme Şartları

STİSK’nin 9. maddesinin 3. fıkrasında, kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6. maddede öngörülen koşulların yerine getirilmesi gerektiği açıkça

³⁶⁰ Sipahi, a.g.m, 2019, 1186.

³⁶¹ Sipahi, a.g.m, 2019, 1187.

³⁶² Yorulmaz, a.g.e, 2024, 155; Aykul, Ö. (2025). *Dernekler Hukuku*, Ankara, 75.

³⁶³ Coşkun, a.g.e, 2022, 112; Dural, Ögüz, a.g.e, 2024, 264; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, a.g.e, 2024, 337.

³⁶⁴ Dural, Ögüz, a.g.e, 2024, 294.

³⁶⁵ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e, 2024, 605.

belirtilmiştir. Ancak zorunlu organlara seçilebilmek için aranan bu koşulların seçimlik organlarda görev üstlenecek kişiler için de aranıp aranmayacağı hakkında farklı görüşler bulunmaktadır.³⁶⁶ Oysa STİSK’de yapılan düzenleme son derece açıktır. Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için STİSK’nin 6. maddesinde belirtilen şartların sağlanması gerekmektedir.

Kanun koyucu zorunlu organ, seçimlik organ ayırımına yer vermeksizin organ ifadesini kullanmıştır. Bu sebeple seçimlik organlarda görev alacak kişilerin genel kurul dışındaki zorunlu organlarda görev alacak kişilerle aynı koşulları sağlaması gerekmektedir. Bununla birlikte STİSK’nin 6. maddesinde yer alan şartlar aslında kişinin güvenilirliğini değerlendiren ölçütlerden ibarettir. Sonuçta bu üyelerin sendika yönetiminde sınırlı da olsa söz sahibi olacağı göz önüne alındığında; hırsızlık, rüşvet gibi suçlardan mahkumiyetleri olmaması gerektiği konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamalıdır.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen STİSK’nin 9. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca ilgili Valiliğe, ad ve soyadlarının bildirilmesi gerektiğini zorunlu organların oluşumunu incelerken ifade etmiştik. Ne var ki kuruculuk şartlarının aranmasında söz konusu olduğu gibi seçimlik organlara seçilen kişilerin Valiliğe bildirilmesine gerek olup olmadığı konusunda da tereddüt yaşanabilecektir. Kanaatimizce ilgili düzenleme son derece açık olduğundan bu organlara seçilen kişilerin de Valiliğe bildirilmesi gerekecektir.

STİSK’nin 14. maddesi, sendika genel kurulunda gerçekleştirilecek seçimlerin temel esaslarını düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerinin seçimi yargı gözetimi altında, serbest, eşit, gizli oy ve açık sayım ilkelerine uygun şekilde yapılacaktır. Ancak bu düzenleme yalnızca zorunlu organlar ve delegeler için geçerliliğe sahiptir. Bu seçimlik organların seçimlerinde bu yöntemin uygulanması zorunlu değildir. Sendika tüzükleri incelendiğinde seçimlik organlarda görev alacakların genelde seçimle değil, atamayla veya iç yönetmelikler hükümleriyle göreve geldiği; bu yönetmeliklerle çalışma esaslarının belirlendiği görülmektedir.

³⁶⁶ Kılıçoğlu, Tüfek, a.g.e, 2023, 98-99.

5. Şubelerin Seçimlik Organları

Şubelerin zorunlu organlarının yanında seçimlik organlara sahip olup olamayacağı konusu tartışmalıdır.³⁶⁷ Bizim de katıldığımız bir görüşe göre sendika şubelerinin de tüzükte belirlenmesi şartıyla seçimlik organlar kurabilmesi mümkündür.³⁶⁸ Bu durum tüzel kişinin iç örgütlenme özgürlüğünün ve ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesinin de bir sonucudur.

E. Zorunlu Organların Yetkileri

Organların oluşum süreçleri, sendikal yapının işleyişinin temel taşlarını oluşturmaktadır. Bu organların sahip olup kullanacağı yetkiler ise sendikaların amaçlarını gerçekleştirmesini ve demokratik işleyişini doğrudan şekillendiren unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

Kuruluş organı, tüzel kişiliğin adına hareket ederken ve yetkilerini icra ederken, organın bir temsilci sıfatıyla değil, doğrudan tüzel kişinin iradesini ortaya koyan bir unsur olarak faaliyet göstermektedir.³⁶⁹ Organlar tüzel kişiliğin temsilcisi olmayıp, sahip oldukları yetki çerçevesinde doğrudan kuruluşun kendisi olarak hareket etmektedir.³⁷⁰ Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu, disiplin kurulu gibi zorunlu organların ve seçimlik organların oluşumu ve buna ilişkin açıklamalar önceki bölümde ele alınmıştı. Ancak organların yalnızca oluşumu değil, aynı zamanda bu organların sahip olduğu yetkiler ve bu yetkilerin sendikal faaliyetler üzerindeki etkisi, sendikaların hukuki ve işlevsel kimliğini anlamada kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle, aşağıdaki bölümlerde, her bir organın ve şube organlarının yetkileri, kanuni düzenlemeler ve kuruluş tüzükleri ışığında incelemeye alınacaktır.

1. Merkez Genel Kurulun Görev ve Yetkileri

Kanun koyucu STİSK'de kuruluş organlarının yetkilerini genel olarak kuruluş tüzüğüne bırakma yoluna gitmiştir. Fakat kuruluşun nihai karar alma organı olarak kabul edilen genel kurulun önemi sebebiyle belirli yetkileri STİSK'de düzenleme yoluna gitmiştir.

³⁶⁷ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 139.

³⁶⁸ Şahlanan, a.g.e, 2020, 88; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 130; Arslanoğlu, Kantemir, a.g.m, 2023, 210.

³⁶⁹ Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, a.g.e, 2024, 335.

³⁷⁰ Akyiğit, a.g.e, 2024, 116; Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 265; Arıcı, a.g.e, 2022, 87; Serozan, a.g.e, 1990, 31; Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e, 2024, 552.

a. STİSK'nin 11. maddesinde düzenlenen yetkiler

STİSK'nin 11. maddesi incelendiğinde yönetim, denetleme ve disiplin kurullarından farklı olarak genel kurulun görev ve yetkilerini ayrıntılı bir şekilde düzenlendiği görülmektedir. Genel kurul, kuruluşun en üst karar organı olarak geniş yetkilerle donatılmıştır. Buna göre organların seçimi ve tüzük değişikliklerinin gerçekleştirilmesi gibi stratejik kararlar genel kurulun sorumluluğundadır. Yönetim kuruluna taşınmaz satın alma veya satma yetkisi verilmesi de bu organın görevleri arasındadır. Ayrıca, yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerine ödenecek ücret, tazminat, ödenek, yolluk ve sosyal hakların belirlenmesi genel kurulun yetki alanına girmektedir. Bu düzenlemeyle kanun koyucunun dernek yönetim ve denetim kurullarının kamu görevlisi olmayan başkan ve üyelerine ücret ödenmesi mümkün kılan DK'nin 13. maddesine benzer bir düzenlemeye gittiği görülmektedir. Bu madde uyarınca, söz konusu ücretler ile ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit edilmektedir.³⁷¹

Genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporlarını ile yeminli mali müşavir raporlarını görüşecek, yönetim ve denetleme kurullarını ibra edecek ve bütçeyi onaylayacaktır. İlgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında, yapılacak ilk genel kurula sunulmak ve geçmişe etkili olmamak kaydıyla, yönetim kuruluna yetki tanıyacaktır.

Kuruluşun örgütlenme yapısına ilişkin kararlar da genel kurulun yetkisindedir. Şube açma, birleştirme veya kapatma işlemleri ile üst kuruluşlara üye olma, üyelikten çekilme ya da kurucu olma kararları, tüzükte belirtilen esaslar doğrultusunda alınacaktır. Uluslararası kuruluşlarla yürütülecek organizasyonlar da genel kurulun sorumluluğundadır. Bu sebeple uluslararası bir kuruluşun kurucusu olma, üye olma veya üyelikten çekilme kararlarını verebilecektir.

Şube açma, birleştirme veya kapatma yetkisinin genel kurul tarafından yönetim kuruluna devredilmesi durumunda, hangi hallerde ve nasıl kullanılacağı sendika içi demokrasi gereği açıkça somutlaştırılması gereken bir husus olarak görülmektedir.³⁷² Öğretide bazı yazarlar, genel kurulda şube açılmasına dair karar alınabilmesi için tüzükte bu yönde açık bir hükmün

³⁷¹ Aykul, a.g.e, 2025, 75.

³⁷² Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 271.

bulunması gerektiğini ifade etse de biz bu görüşe katılmamaktayız.³⁷³ STİSK'nin 11. maddesinin birinci fıkrasının (h) bendi, genel kurulun şube açma, birleştirme veya kapatma kararlarını doğrudan alma ve tüzükte öngörülen esaslar çerçevesinde yönetim kuruluna yetki devretme konusunda yetkilendirmiştir. Kanaatimize göre, bu bentte genel kurula iki ayrı yetki tanınmış olup, birincisi doğrudan karar alma, ikincisi ise yönetim kuruluna yetki verilmesi yönündedir. Dolayısıyla tüzükte bir hüküm olmasa dahi genel kurul kararıyla şube açılabilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Son olarak, kuruluşun feshi, birleşme veya başka bir kuruluşa katılma gibi kritik kararlar genel kurulun yetkisindedir. Mevzuat veya tüzükte öngörülen ve başka bir organa bırakılmamış tüm konular da genel kurul tarafından karara bağlanacaktır. Bu düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, merkez genel kurulunun yetkileri kanunda sayılanlarla sınırlı kalmamaktadır.³⁷⁴

b. Diğer maddelerde yer alan yetkiler

Genel kurulun görev ve yetkilerine ilişkin STİSK'nin 11. maddesinde yer almasa da STİSK'nin 19. maddesinin dördüncü fıkrasında sendika üyeliğinden çıkarılma kararının da genel kurul tarafından alınabileceğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmaktadır. Bu hüküm, TMK'nin derneklere ilişkin 80. maddesinin birinci fıkrasına, SK'nin 25. maddesinin üçüncü fıkrasına ve KGSTSK'nin 16. maddesinin dördüncü fıkrasına benzerlik göstermektedir. Çünkü hem derneklerde hem kamu görevlileri sendikalarında bu yetkinin genel kurula verildiği görülmektedir.

Kuruluşların faaliyetlerini sürdürebilmesi ve bağımsız bir şekilde hareket edebilmesinin en önemli güvencesi, üyelerinden topladığı aidatlardır. Kanun koyucu, STİSK'nin 18. maddesinde, üyelik aidatının miktarının kuruluş tüzüklerinde öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde, kuruluşun en üst karar organı olan genel kurula bırakıldığını düzenlemektedir. Öte yandan SK'nin 23. maddesinde aidat miktarının tüzükte belirleneceği düzenlenmekteydi. Bu sebeple genel kurul, aidat miktarını belirleme konusunda yetkili organdır.

³⁷³ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 156.

³⁷⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 483; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 146; Esener, Bozkurt Gümrukçüoğlu, a.g.e, 2017, 143.

c. Şube genel kurulunun yetkileri

Şube genel kurulunun yetkileri STİSK'nin 11. maddesinin 2. fıkrasında merkez genel kurula göre çok daha sınırlı bir şekilde düzenlenmiştir.³⁷⁵ Şube genel kurulları yalnızca şube organlarının seçimi, yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi, yönetim kurulu ve denetleme kurulların ibrası, mevzuat veya tüzükte genel kurul tarafından yapılması öngörülen işlemler ile başka bir organa bırakılmamış tüm konuları karara bağlama yetkisine sahiptir. Öte yandan şube genel kurullarının mali konularda ibra yetkisi bulunmamaktadır.³⁷⁶ Bunun sebebi şubelerin yaptığı harcamalardan ve faaliyetlerden de genel merkez yönetim ve denetleme kurulunun sorumlu olmasıdır.³⁷⁷ Şube genel kurulu tarafından yapılacak denetimin öğretide liyakat denetimi niteliği taşıdığı belirtilmektedir.³⁷⁸ Ayrıca üyelikten çıkarma konusunda şube genel kurullarının yetkisi bulunmamaktadır.³⁷⁹

2. Merkez Yönetim Kurulunun Yetkileri

a. Genel olarak görev ve sorumlulukları

Merkez yönetim kurulu, sendikanın günlük işleyişini ve stratejik hedeflerini gerçekleştirmekle yükümlüdür. Yönetim kurulunun başlıca görevi sendikayı iki olağan genel kurul arası dönemde temsil etmek ve işlerini yürütmektir.³⁸⁰ Her ne kadar STİSK'de yönetim kurulunun görevlerine dair açık bir hüküm yer almasa da sendikanın amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli tüm işlemleri yönetim kurulu yürütecek ve genel kurul tarafından alınan kararların uygulanmasını sağlayacaktır.³⁸¹

STİSK'de yönetim kurulunun görev ve yetkilerine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır.³⁸² Yine de yönetim kurulu denildiğinde akla ilk olarak yürütme faaliyeti gelmektedir.³⁸³ Kuruluş tüzüğünde yönetim kurulunun yetkileri düzenlenmeli ya da genel

³⁷⁵ Aktay, a.g.e, 2019, 28; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 145.

³⁷⁶ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 112; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 161.

³⁷⁷ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 280.

³⁷⁸ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 272.

³⁷⁹ Çöldemli, a.g.e, 2016, 223; Sur, a.g.e, 2024, 131; Akyiğit, a.g.e, 2024, 180.

³⁸⁰ Şahlanan, a.g.e, 2020, 150; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 77; Arıcı, a.g.e, 2022, 86.

³⁸¹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 151; Akyiğit, a.g.e, 2024, 139; Çöldemli, a.g.e, 2016, 158; Sur, a.g.e, 2024, 139; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 152; Arslanoğlu, Kantemir, a.g.m, 2023, 210; Demir, a.g.m, 2013, 38.

³⁸² Yorulmaz, a.g.e, 2024, 193.

³⁸³ Serozan, a.g.e, 1990, 32.

kurulda karar alınarak yönetim kurulu yetkilerle donatılmalıdır.³⁸⁴ SK’de yönetim kurulunun görevleri 16. maddede genel bir halde sayılmıştır. Buna göre sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi, yönetim kurulunun en önemli görevlerinden biri olarak düzenlenmiştir. Yönetim kurulu bu hususta gerekli gördüğü hallerde üyelerini ya da ilgilileri görevlendirme yetkisine sahiptir. Ayrıca, konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunlar ve tüzükle belirlenen yetkiler çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yürütülmesi ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması, yönetim kurulunun görevleri arasında sayılmış; genel kurulca verilecek diğer görevlerin yerine getirilmesi de yönetim kurulunun yetki alanına dahil edilmiştir. Her ne kadar artık yürürlükte bulunmasa da SK’de yönetim kuruluna ilişkin yapılan düzenlemeler önemini korumaktadır. Bunun sebebi öncelikle STİSK’de bu konuda bir hüküm bulunmadığından SK’nin yol gösterici olmasıdır.

b. Mali ve idari yetkileri

Yönetim kurulunun genel olarak sendikanın mali kaynaklarının ve harcamalarının idaresini sağlama, sonraki döneme ait bütçe taslağını oluşturarak genel kurula sunma, üyelere aidat toplama, sendika tesisleriyle ilgilenme, sendika bünyesinde çalışacak personel işlemlerini gerçekleştirme, ihtiyaç duyulduğunda genel kurulu toplantıya çağırma gibi görevleri olduğu söylenebilecektir.³⁸⁵

Merkez genel kurulun STİSK’nin 11. maddesi uyarınca, yönetim kurulunu yetkilendirmesi halinde yönetim kurulu, şubelerin kurulması ve kapatılması ile taşınmazların idaresi gibi yetkilerle donatılabilecektir. Ancak yönetim kurulu görevlerini yerine getirirken ve yetkilerini kullanırken demokratik esaslara uygun kararlar almalıdır. Ayrıca STİSK’nin 28. maddesinin 7. fıkrası uyarınca yönetim kurulu karar alarak, kuruluşun nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak şartıyla çeşitli faaliyetlerde bulunabilecektir.

c. Toplu iş sözleşmesi ve uyuşmazlık sürecine ilişkin yetkileri

Sendikanın en önemli işlevlerinden birisi olan toplu pazarlık yapmak, toplu iş sözleşmesi imzalama ve uyuşmazlık süreçlerini yönetmek de yönetim kurulunun görevidir. Yönetim

³⁸⁴ Akyiğit, a.g.e, 2024, 141.

³⁸⁵ Çöldemli, a.g.e, 2016, 171-172; Ekin, a.g.e, 2019, 123.

kurulu sendikalar için büyük bir öneme sahip olan bu süreçleri yürütecek, toplu iş uyuşmazlıklarında şartların oluşması halinde grev kararı alacaktır.³⁸⁶

d. Genel kurula çağrıda bulunma yetkisi

Genel kurula çağrı, STİSK'nin 12. maddesinin beşinci fıkrası gereğince olağan genel kurul, olağanüstü genel kurul ve ilk genel kurul toplantılarının tamamı için yönetim kurulu tarafından gerçekleştirilecektir.³⁸⁷ Şube genel kurulunu toplama yetkisi, demokratik esaslara aykırılık teşkil edeceğinden hiçbir koşulda merkez yönetim kuruluna devredilemeyecek olup, bu yetki münhasıran şube yönetim kuruluna ait görülmektedir.³⁸⁸

e. Karar alma ve eşitlik hali

Kanun koyucu yönetim kurulunun karar alma sürecinde kuruluş tüzüğüne belirli bir serbesti tanıyarak düzenlemiştir. Buna göre STİSK'nin 9. maddesinin yedinci fıkrasının göre eğer tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirtilmemişse, yönetim kurulu için toplantı yeter sayısı, kurulun toplam üye sayısının salt çoğunluğu olarak kabul edilmekte, karar yeter sayısı ise toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu şeklinde belirlenmektedir. Oy kullanmada eşitlik olması halinde bazı yazarlar başkanın katıldığı tarafın çoğunluğu sağladığının kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedir.³⁸⁹ Sendika tüzükleri incelendiğinde eşitlik oluşması halinde uygulanacak yöntemin kuruluş tüzüklerinde düzenlendiği görülmektedir. Bizim katıldığımız görüşe göre de karar alınması esnasında eşitlik olması hali kuruluş tüzüğünde düzenlenmelidir.³⁹⁰ Öte yandan bir düzenleme bulunmaması halinde başkanın katıldığı tarafın çoğunluğunun sağladığı kabul edilmelidir.

f. Şube yönetim kurulunun yetkileri

Şube yönetim kurulunun sahip olduğu yetkilere ilişkin STİSK'de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte SK'nin 16. maddesi uyarınca şube yönetim kurullarının temel görev ve yetkileri sendika şubesinin temsili, sendika şubesinin kanunlar ve tüzükle

³⁸⁶ Çöldemli, a.g.e, 2016, 172; Sur, a.g.e, 2024, 139; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 193; Arslanoğlu, Kantemir, a.g.m, 2023, 210.

³⁸⁷ Akyiğit, a.g.e, 2024, 127; Ekin, a.g.e, 2019, 107.

³⁸⁸ Şahlanan, a.g.e, 2020, 110; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 172.

³⁸⁹ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 81; Arıcı, a.g.e, 2022, 87; Sur, a.g.e, 2024, 137; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 192; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 493; Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 155.

³⁹⁰ Akyiğit, a.g.e, 2024, 140; Sipahi, a.g.e, 2024, 136.

tanınan yetkiler doğrultusunda idaresi, şubeye ait gelir ve gider hesaplarıyla ilgili işlemlerin yürütülmesi ve gelecek döneme ilişkin bütçenin hazırlanarak şube genel kurula sunulması, şube yönetim kurulunun yetkileri arasındadır.

Hiç şüphe yok ki şubenin kurulmasından itibaren altı ay içerisinde gerçekleştirilecek olan ilk olağan genel kurul toplantısı, olağan ve olağanüstü genel kurul toplantıları için çağrı yapma yetkisi şube yönetim kuruluna aittir.³⁹¹ Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmediği takdirde, şube yönetim kurulu için toplantı yeter sayısı, kurulun üye sayısının salt çoğunluğuna dayanılarak tespit edilmekte, karar yeter sayısı da toplantıda bulunanların salt çoğunluğu olarak ifade edilmektedir.

3. Merkez Denetleme Kurulunun Yetkileri

Sendikaların demokratik ilkelere uygun bir işleyiş sergilemesi, faaliyetlerinin denetlenebilir olması ve keyfi uygulamaların önüne geçilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, sendikalarda iç denetim, denetleme kurulu tarafından yürütülürken, dış denetim yeminli mali müşavirler eliyle gerçekleştirilmekte; bu ikili denetim yapısı, sendikanın hem kendi içinde tutarlılığını korumasını hem de mali yönetiminin objektif bir şekilde incelenmesini sağlamayı hedeflemektedir.³⁹²

a. Genel olarak görev ve sorumlulukları

STİSK’de denetleme kurulunun görevlerine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır.³⁹³ Ancak STİSK’nin 29. maddesinin birinci fıkrası uyarınca iç denetiminden sorumlu ve yetkili organ olduğu kabul edilmektedir.³⁹⁴ Denetim kurulunun en önemli görevi, genel kuruldan aldığı yetkiyle yönetim kurulunun faaliyetlerini ve harcamalarını kontrol etmektir.³⁹⁵

SK, STİSK’den farklı olarak 19. maddesinde, denetleme kurulunun görev ve yetkilerini düzenleme yoluna gitmekteydi. Bu düzenlemeye göre denetleme kurulu, yönetim kurulu

³⁹¹ Çöldemli, a.g.e, 2016, 128.

³⁹² Yorulmaz, a.g.e, 2024, 159.

³⁹³ Şahlanan, a.g.e, 2020, 166; Çöldemli, a.g.e, 2016, 215; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 43; Çelik, Caniklioglu, Canbolat, Özkara, a.g.e, 2022, 912.

³⁹⁴ Akyigit, a.g.e, 2024, 176; Çöldemli, a.g.e, 2016, 213; Sur, a.g.e, 2024, 140.

³⁹⁵ Çöldemli, a.g.e, 2016, 216; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 204; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, a.g.e, 2024, 498; Narmanlioğlu, a.g.e, 2016, 157; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 371; Yılmaz, a.g.e, 2025, 370; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, a.g.e, 2024, 405.

faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygunluğunu denetlemekle yükümlüdür. Ayrıca, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetimleri yapacaktır. Bununla birlikte tüzükte denetleme kuruluna verilen başka işler varsa bunları da yerine getirmesi gerekmektedir. Denetleme kurulu, olağan genel kuruldaki önce denetleme raporu hazırlayarak bunu genel kurula sunacaktır. KGSTSK’de ise bu konuda özel bir düzenleme yer almamakta, denetleme kurulunun yetkileri açısından STİSK’e yollama yapmakla yetinilmiştir.

b. Genel kurula çağrıda bulunma talebi yetkisi

Kuruluşların olağanüstü genel kurulunu incelerken belirttiğimiz üzere STİSK’nin 12. maddesinin dördüncü fıkrası gereğince, olağan genel kurul toplantısına altı aydan fazla bir süre varsa, denetleme kurulu tarafından gerekli görülmesi ve bu yönde bir başvuru yapılması durumunda, olağanüstü genel kurul, talebin iletildiği tarihten itibaren altmış gün içerisinde, öncelikli olarak gündeme alınan konuları görüşmek amacıyla bir araya gelebilecektir.³⁹⁶

Kanun metni değerlendirildiğinde, olağanüstü genel kurulun toplanması için çağrı yapma yetkisinin hem yönetim kurulu hem de denetleme kurulu tarafından kullanılabilmesi şeklinde hatalı bir algı doğabilecektir. Ancak gerçekte, bu yetki, yalnızca yönetim kuruluna aittir; denetleme kurulunun sahip olduğu yetki ise sadece yönetim kuruluna çağrı talebinde bulunmaktan ibarettir.³⁹⁷

c. İç ve dış denetim

Denetleme kurulu, kuruluş içerisinde iç denetimi gerçekleştirmekle yükümlüdür. İç denetim denetleme kurulu tarafından yapılacaksa da kuruluşların mali denetimlerinin, 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’na (SMMMYYMMK) göre yetkili yeminli mali müşavirler tarafından en geç iki yılda bir gerçekleştirilmesi zorunludur.

Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik hükümlerine dayalı olarak yürütülen bu denetimlerde, yeminli mali müşavirin inceleme kapsamı yalnızca mali hususlarla sınırlandırılmış olup, bu süreç sendikanın finansal şeffaflığını sağlama amacı taşımaktadır.³⁹⁸ Yeminli mali müşavirler

³⁹⁶ Çöldemli, a.g.e, 2016, 215

³⁹⁷ Ekin, a.g.e, 2019, 107.

³⁹⁸ Çöldemli, a.g.e, 2016, 221.

tarafından gerçekleştirilen bu dış denetim, denetleme kurulunun kendi sorumluluklarını bertaraf etmemekte; aksine, denetleme kurulunun iç denetim görevlerini bağımsız bir şekilde sürdürme yükümlülüğünü devam ettirmekte ve sendikal yönetimin hesap verebilirliğini pekiştiren tamamlayıcı bir mekanizma olarak işlev görmektedir.³⁹⁹ Kuruluşlar, faaliyetlerinde şeffaflığı temin etmek amacıyla, STİSK'nin 29. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca faaliyet raporlarını, dış denetim raporlarını, denetleme kurulu raporlarını ve genel kurul kararlarını uygun yöntemlerle derhal yayımlamakla yükümlüdür.

Tüzükte daha yüksek bir yeter sayıya yer verilmemişse, denetleme kurulu için toplantı yeter sayısı, kurulun tüm üye sayısının salt çoğunluğu olarak hesaplanmakta, karar yeter sayısı ise toplantıya iştirak edenlerin salt çoğunluğuyla hesaplanmaktadır. Eşitlik olması halinde tüzükte yer alan hükümlere göre karar alınmaktadır.

d. Şube denetleme kurulunun yetkileri

STİSK'de şube denetleme kurullarının yetkilerine dair düzenleme bulunmamaktadır. TMK, DK veya DY'de de şube denetleme kurullarına ilişkin açık bir hüküm bulunmadığı görülmektedir.

Merkez denetleme kurulunda yer alan açıklamalardan yola çıkarak şube denetleme kurulunun görev ve yetkilerine ilişkin çıkarımda bulunmak mümkündür. Buna göre şube denetleme kurulu, şube yönetim kurulunun faaliyetlerinin şube genel kurul kararlarına uygunluğunu denetleyecektir. Ayrıca, sendika tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetimleri gerçekleştirecektir. Böyle bir gerekliliğin ortaya çıktığı hallerde şube yönetim kurulundan şube genel kurulunun olağanüstü toplantıya çağrılmasını talep edebilecektir. Son olarak şube olağan genel kurulundan önce denetleme kurulu raporunu genel kurula sunacaktır.

Önemle vurgulamak gerekir ki, şube denetleme kurulu, yalnızca kendi şubesinin faaliyetlerini denetleme yetkisine sahiptir. Merkez denetleme kurulunun gerçekleştireceği iç denetim faaliyetinin ise kuruluşun şubelerini de kapsayacağına şüphe yoktur.

Şube denetleme kurulunun toplantı ve karar yeter sayıları, kuruluş tüzüğünde daha yüksek bir sayı öngörülmediği takdirde, STİSK'de yer alan sayılara göre belirlenecektir. Oylamada

³⁹⁹ Çöldemli, a.g.e, 2016, 219

eşitlik olması durumunda, karar alma süreci kuruluş tüzüğünde belirtilen usullere uygun şekilde belirlenecektir.

4. Merkez Disiplin Kurulunun Yetkileri

Disiplin kurulunun görev ve yetkilerine ilişkin olarak denetleme kurulunda da olduğu şekilde STİSK’de ve KGSTSK’de bir düzenleme yer almamaktadır. SK’nin 18. maddesinde ise disiplin kurulunun, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği iddia edilen üyeler hakkında soruşturma yürüteceği; üyelikten çıkarma hariç, tüzüğünde belirtilen disiplin cezalarını uygulayacağı ve bu kararın sonucunu genel kurula ile diğer ilgililere ileteceği düzenlenmiştir.

a. Genel olarak görev ve sorumlulukları

Kuruluşların merkez disiplin kurulları SK’de düzenlendiği gibi bu kurul, üyelerin sendika mevzuatına uygun davranış sergileyip sergilemediğini sendika genel kurulu adına değerlendirme, araştırma ve denetleme sorumluluğunu üstlenmekte; bu süreçte, sendikal düzenin korunmasını sağlama, üye eylemlerinin kanun ve tüzüğe uygunluğunu temin etme ve sendika içi disiplinin sürekliliğini güvence altına alma gibi temel işlevleri yerine getirmektedir.⁴⁰⁰ Uygulamada zaman zaman disiplin kuruluna ait yetkilerin sendika içerisindeki muhalif grupları tasfiye etmek için kullanıldığı görülmektedir.⁴⁰¹

Disiplin kurulunun kullandığı yetkilerin temel dayanağı, sendikal yapının otoritesinden kaynaklanmakta olup, bu otorite, sendikanın iç işleyişini düzenleyen kurumsal iradenin bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır.⁴⁰² Sendika bünyesindeki disiplin düzeninin sağlanması ve hem üyelerin hem yöneticilerin faaliyetlerinin sendikanın belirlenmiş amaçlarıyla uyumlu hale getirilip gözetim altına alınması, disiplin kurulunun temel yetkileri arasında yer almaktadır.⁴⁰³ Bu kapsamda uyarı, kınama, para cezası, geçici ihraç, ihraç gibi yaptırımlar gündeme gelebilecektir.

⁴⁰⁰ Arıcı, a.g.e, 2022, 89.

⁴⁰¹ Oppenheim, A. M. (1950). Trade-Union Democracy. *Duke Bar Journal*, 1(2), 241.

⁴⁰² Şahlanan, a.g.e, 2020, 167.

⁴⁰³ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 308; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 93; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 207.

b. Disiplin sürecinin işleyişi

Disiplin kurulu, önüne gelen bir disiplin soruşturmasını inceleme sürecinde, hakkında disiplin soruşturması yürütülen üyeye, yazılı ve sözlü savunma yapma fırsatı sunmak zorundadır.⁴⁰⁴ Disiplin sürecinin nasıl yürütüleceği ve bu süreç sonunda verilebilecek cezalar ve cezalara karşı itiraz yolları STİSK'nin 8. maddesinin 1. fıkrasının d bendi uyarınca kuruluş tüzüğünde düzenlenmelidir.⁴⁰⁵ Öte yandan dernekler söz konusu olduğunda kanun koyucu TMK'nin 57. maddesinde yaptığı düzenlemeyle “*Tüzükte üyelerin çıkarılma sebepleri gösterilebilir.*” hükmüyle dernek tüzüğünde bir serbesti tanımıştır.⁴⁰⁶ Bu halde dahi üyelikten çıkarma kararının disiplin kurulu tarafından verilemeyeceği ifade edilmektedir.⁴⁰⁷ Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde bu yetkinin disiplin kurulu tarafından kullanılıp kullanılamayacağı detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

c. Üyelikten çıkarma ve geçici çıkarma

Kuruluş üyeliğinden çıkarılma, kuruluşun tek taraflı iradesiyle hayata geçirilen, üyeye karşı yöneltilen ve üyelikten çıkarılacak kişinin onayına ihtiyaç duymaksızın hukuki etki doğuran, bozucu yenilik doğurucu bir işlemdir.⁴⁰⁸ Öğretide, disiplin kurulunun üyeleri ihraç yetkisi olmasa da yönetim kurulu üyelerini geçici bir süreyle görevden uzaklaştırma yetkisine sahip olduğu ifade edilmektedir.⁴⁰⁹ Ancak, bu geçici uzaklaştırmanın örtülü bir biçimde kalıcı bir ihraç niteliğine dönüşmemesi gerekmektedir.⁴¹⁰

Yargıtay buna ilişkin bir uyuşmazlıkta sendika şubesinde mali sekreter olarak görev yapan kişiye disiplin kurulu tarafından verilen altı aylık geçici uzaklaştırma kararının geçici değil, ihraç niteliğinde olduğuna ilişkin ilk derece mahkemesi kararını isabetli bulmuştur.⁴¹¹ Bir

⁴⁰⁴ Akyiğit, a.g.e, 2024, 179; Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 309; Çöldemli, a.g.e, 2016, 224; Ekin, a.g.e, 2019, 132; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 95; Yorulmaz a.g.e, 2024, 208; Aktay, a.g.e, 2019, 40; Demir, a.g.m, 2013, 99; Sipahi, a.g.e, 2024, 114; Ballar, S. (2019). *Türk Dernekler Hukuku*, İstanbul, 390.

⁴⁰⁵ Akyiğit, a.g.e, 2024, 179; Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 309; Çöldemli, a.g.e, 2016, 225; Ekin, a.g.e, 2019, 131; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 94; Arıcı, a.g.e, 2022, 89; Sur, a.g.e, 2024, 142; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 208; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 500; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 372; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 160.

⁴⁰⁶ Dural, Ögüz, a.g.e, 2024, 315.

⁴⁰⁷ Akyiğit, a.g.e, 2024, 179; Arıcı, a.g.e, 2022, 89.

⁴⁰⁸ Demir, a.g.m, 2013, 96.

⁴⁰⁹ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 309.

⁴¹⁰ Başbuğ, Yücel Bodur, a.g.e, 2021, 309.

⁴¹¹ Yargıtay 9. HD., E. 2019/6863 K. 2019/18678 T. 23.10.2019, Lexpera, Erişim Tarihi 07.02.2025. Benzer karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2022/15701 K. 2022/16835 T. 14.12.2022, Lexpera, Erişim Tarihi 10.01.2025.

başka uyuşmazlıktaysa sendikanın genel merkez ve şube zorunlu organlarına seçilen üyelerin disiplin cezası yoluyla görevlerinden kesin olarak ihraç edilmesinin Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan sendikaların demokratik esaslara uygun işleyişi ilkesine ve 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde yer alan temsilcilerin serbestçe seçilmesi gerektiği hükmüne aykırılık teşkil ettiği ifade edilmiştir.⁴¹² Yargıtay, bu uygulamanın sendikal demokrasinin temel ilkelerini ve üyelerin iradesini koruma yükümlülüğünü zedelediğini tespit ederek, disiplin kurulu tarafından verilen ihraç kararını iptal etmiştir. Kuruluş tüzüğünde disiplin kuruluna üyelikten çıkarma yetkisinin verilmesi halinde dahi bunun geçici çıkarma şeklinde yorumlanması gerektiği ifade edilmektedir.⁴¹³

Merkez disiplin kurulunun toplantı ve karar yeter sayıları, kuruluş tüzüğünde daha yüksek bir sayı öngörülmediği takdirde, STİSK'de yer alan hükümlere göre belirlenecektir. Oylamada eşitlik olması durumunda, karar alma süreci kuruluş tüzüğünde belirtilen usullere uygun şekilde belirlenecektir.

d. Şube disiplin kurulunun yetkileri

STİSK'de ve diğer kanunlarda şube disiplin kuruluna dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca derneklerin zorunlu organları arasında disiplin kurulu yer almamaktadır. Bu boşluk kanun koyucunun kuruluş tüzüğüne belirli bir serbestlik tanıdığı ve şube disiplin kurullarının kuruluş tüzüklerinde yer alan yetkileri kullanabileceği yönünde değerlendirilmelidir.

Öncelikle belirtmeliyiz ki şube denetleme kurulu her nasıl ki yalnızca kendi şubesini denetleme yetkisine sahipse; şube disiplin kurulu da yetkilerini yalnızca şubeye bağlı yöneticiler ve üyelerle sınırlı olarak kullanabilecektir. Ancak bu yetkilerin kapsamı konusunda bazı sorular ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, şube disiplin kurulunun doğrudan ceza verme yetkisine sahip olup olmadığı, yoksa merkez disiplin kuruluna öneride bulunmakla mı yetineceği tartışma konusu olabilecektir. Hiç şüphesiz bu hususların kuruluş tüzüğünde düzenlenmesi gerekmektedir. Sendika tüzükleri incelendiğinde şube disiplin kurulunun ceza verebileceği hallerde kuruluş bünyesinde bir iç başvuru mekanizması kurulduğu

⁴¹² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2018/15476 K. 2018/27114 T. 13.12.2018, Lexpera, Erişim Tarihi 02.02.2025.

⁴¹³ Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 76.

görülmektedir.⁴¹⁴ Bu sayede merkez disiplin kurulu, şube disiplin kurulu kararlarına yönelik itirazları değerlendirebilmektedir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde detaylı bir şekilde inceleyeceğimiz üzere kuruluş tüzüğünde yer alması şartıyla şube disiplin kurulunun aynı şubenin yönetim ve denetleme kurulu üyeleri hakkında geçici ihraç kararı verebilmesi mümkün görülmelidir. Öte yandan tüzükte yer alsa dahi sendika üyeliğine bağlı hakların kullanımını sekteye uğratacağından şube disiplin kurulunun kesin ihraç yetkisini kullanamayacağı kabul edilmelidir. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, şube disiplin kurulu için de toplantı yeter sayısı, kurulun üye sayısının salt çoğunluğuna bağlı olarak tanımlanmakta ve karar yeter sayısı da toplantıya gelenlerin salt çoğunluğu olarak görülmektedir.

F. Seçimlik Organların Yetkileri

İşçi işveren sendikalarının isteğe bağlı olarak oluşturdukları seçimlik organlar, çoğunlukla bağlayıcı olmayan, öneri mahiyetinde kararlar üretmekte ve görüşlerini ilgili mercilere iletmekle yetinmektedir.⁴¹⁵ Bu organlar, sendikal yapının işleyişine ve faaliyetlerine katkıda bulunurken, genellikle stratejik veya yönlendirici bir rol üstlenmekle sınırlı kalmaktadır. Sendika tüzükleri incelendiğinde seçimlik organ üyelerinin zaman zaman yönetim kurulu toplantılarına katıldığı fakat oy hakkı olmadığı görülmektedir.

Tüzel kişilerin oluşturabileceği seçimlik organların yetkilerine ilişkin farklı düzenlemelere yer verilmektedir. STİSK'nin 9. maddesinin 2. fıkrasında seçimlik organların oluşturulabileceği ancak zorunlu organlara ait yetkilerin bu organlara devredilemeyeceği düzenlenmiştir. SK'nin 9. maddesinin ikinci fıkrasında ve TMK'nin 72. maddesinin 2. fıkrasında aynı düzenleme yer almaktadır. Öte yandan kanun koyucu kamu görevlileri sendikalarının seçimlik organlarının geniş yetkilerle donatılmasına imkân vermiştir. KGSTSK'nin 8. maddesinin 2. fıkrasına göre kamu görevlileri sendikaları tüzüklerinde belirtilmesi kaydıyla genel kurul dışındaki organların görev, yetki ve sorumluluklarını seçimlik organlara devredilebilecektir. Düzenlendikleri kanunlarda bulunan farklılıklar nedeniyle, işçi ve işveren kuruluşlarına bağlı seçimlik organların yetkileri ile kamu görevlileri sendikalarına bağlı seçimlik organların yetkileri arasında önemli zıtlıklar ortaya çıkabilecektir.

⁴¹⁴ Sipahi, a.g.e, 2024, 148; Şahlanan, a.g.e, 2020, 171.

⁴¹⁵ Çöldemli, a.g.e, 2016, 233.

Mevzuatta seçimlik organlara ilişkin yapılan düzenlemelerde yalnızca zorunlu organlara ait yetkilerin bu organlara devredilip devredilemeyeceğine dair düzenlemeler bulunmaktadır. Fakat zorunlu organlara ait yetkilerin devredilemese de seçimlik organlara tanınabileceği belirtilmektedir. Bir yetkinin seçimlik organa tanınması durumunda, asıl yetkili organ bu yetkiyi kullanmaya devam edebilmektedir. Öte yandan, seçimlik organın bu yetkiyle gerçekleştirdiği işlemler, asıl yetkili organın onayı olmaksızın askıda geçersiz sayılmakta ancak asıl yetkili organın icazet göstermesi halinde geçerlilik kazanmaktadır. Dolayısıyla, zorunlu organların yetkilerinin seçimlik organlara devri mümkün olmasa da bu organlara yetki tanınması olanaklıdır. Bu konu, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı bir şekilde inceleneceğinden, bu başlık altında daha fazla açıklamaya yer verilmemiştir.



IV. BÖLÜM:

SENDİKA ORGANLARININ YETKİ DEVRİ

Sendika organlarının yetkilerinin kapsamını ve bu yetkilerin diğer organlar tarafından da kullanılıp kullanılmayacağını belirlemek, sendikaların demokratik işleyişi ve hukuki yapısı açısından son derece önemlidir. Aksi takdirde uygulamada sıkça karşılaşıldığı üzere, organlar sahip olmadıkları hatta hukuken sahip olamayacakları yetkileri kullanarak antidemokratik tasarruflarda bulunabilmektedir. Çalışmamız açısından önem arz eden tüzel kişilere ilişkin olarak STİSK, KGSTSK ve TMK organların yetkilerini ve bu yetkilerin devredilebilirliğini sınırlı şekilde düzenlemektedir. Bu düzenlemeler tüzel kişi içerisindeki demokrasinin, tüzel kişinin amacının ve üye haklarının korunması açısından son derece kıymetli olmakla birlikte yeterli değildir.

Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde sendika organları arasındaki yetki devri, *ultra vires ilkesi*, yetki devrinin hangi yöntemlerle gerçekleştirilebileceği ve tüzükte yer alması gereken zorunlu unsurların bir organ tarafından karara bağlanıp bağlanamayacağı ele alınacaktır. Ayrıca, yetki devrinden kaynaklanan ve uygulamada sıkça karşılaşılan sorunlar incelenecektir. Böylece yetki devrinin hukuki sınırları ve sendika tüzel kişiliği üzerindeki etkileri ortaya konularak, sendika hukukunda yetki devrine ilişkin belirsizliklerin giderilmesine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

A. Genel Olarak Yetki Devri

Tüzel kişiler, organları aracılığıyla işlem yapmakta ve bu organlar sayesinde haklarını kullanmaktadır. Organların sahip olacağı yetkiler ilgili mevzuatta, tüzel kişiliğin tüzüğünde veya şirket sözleşmesinde yer almaktadır. Örneğin sendika yönetim kurulunun genel kurul çağrısında bulunma yetkisi ve sendikanın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla belirli şartlar altında yardımda bulunma yetkisi kanunda düzenlenmektedir. Genel kurula ait yetkiler ise STİSK'nin 11. maddesinde, 18. maddesinde ve 19. maddenin dördüncü fıkrasında yer almaktadır. Öte yandan bu organların yetkileri elbette bunlarla sınırlı değildir.

Denetleme kurulunun görevlerine ilişkin kısıtlı bir düzenleme STİSK'nin 29. maddesinde yer almakta bunun haricinde denetleme ve disiplin kurullarının görev ve yetkilerine dair kanunda başka bir hükme rastlanmamaktadır. Bu nedenle, diğer tüm organlar gibi bu organların yetkileri de kuruluş tüzüğünde düzenlenmelidir. Nitekim STİSK'nin 26. maddesi, kuruluşların

tüzüklerinde belirtilen faaliyetleri serbestçe gerçekleştirebileceğini öngörürken, 87 No.lu ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesi de organların yetkilerinin kuruluş tüzükleriyle belirlenebileceğini hükme bağlamaktadır. STİSK'nin 26. maddesinin gerekçesi incelendiğinde kuruluşların faaliyet alanlarının ve kapsamının, kendi tüzükleri ve çalışma programları aracılığıyla oluşturulmasının tercih edildiği görülmektedir.

Kuruluşun yapısını ve işleyişini düzenleyen temel belge olan tüzük, adeta bir anayasa niteliği taşıması sebebiyle büyük bir öneme sahiptir. Sendikanın anayasası olan tüzükte organların yetkileri düzenlenirken, tüzükte yer alması gereken konularda organların yetkilendirilip yetkilendirilemeyeceği dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Örneğin STİSK'nin 11. maddesi uyarınca genel kurul kararıyla yönetim kurulu tarafından kullanılabilen şube açma, kapatma ve birleştirme yetkisinin genel kurul kararı alınmaksızın sendika tüzüğünde yönetim kuruluna devredilip devredilemeyeceği incelenmelidir. Benzer şekilde, genel kurulun yetkisinde olan üyelikten ihraç kararının, sendikanın zorunlu ya da seçimlik organlarına bırakılıp bırakılamayacağı da değerlendirilmelidir. Nihayetinde, hangi yetkilerin hangi organlar tarafından kullanılabilmesi, hangi yetkilerin zorunlu organlara veya seçimlik organlara devredilebileceği ve bu yetkilerin hangi sınırlar içerisinde kullanılacağı noktaları netleştirilmelidir. İşçiler veya işverenler sendika üyeliklerinden önce üyesi olacakları sendikaların tüzüklerini inceleyerek kuruluşun demokrasi kavramına yaklaşımı hakkında fikir sahibi olabilmelidir. Bu sayede tek tip sendikacılığın önüne geçilerek daha demokratik esaslara dayalı sendikacılığın gelişmesi sağlanabilecektir.

Dernek ve sendika organlarının kullanabileceği yetkilere ilişkin öğretide ve yargı kararlarında farklı görüşler bulunmakta ve fikir birliğine varılamamaktadır. Tartışmalar esasen devredilecek yetkinin önemi, yetkiyi devreden ve devralan organın zorunlu mu yoksa seçimlik bir organ mı olduğu, tüzükle düzenlenmesi gereken bir konuda organın yetkilendirilip yetkilendirilemeyeceği ve yetki devrinin yöntemi noktalarında yaşanmaktadır. Bu sebeple çalışmamızın bu bölümünde bu konular üzerinde durulacaktır.

1. Organ Türlerine Göre Yetki Devrinin Sınırları

a. Zorunlu organın seçimlik organa yetki devri

Organlara ait yetkilerin diğer bir organ tarafından kullanılabilmesinin geçerliliğine ilişkin olarak yetkiyi devralan organın zorunlu mu yoksa seçimlik organ mı olduğu önem taşımaktadır.

STİSK, TMK ve KGSTSK incelendiğinde, STİSK ve TMK’de zorunlu organlara ait yetkilerin seçimlik organlara devredilemeyeceği düzenlenmiştir. Buna karşılık, KGSTSK’de ise sendika tüzüğünde belirtilmesi koşuluyla, genel kurul dışındaki organların görev, yetki ve sorumluluklarının seçimlik organlara devredilebileceği öngörülmüştür.⁴¹⁶

KGSTSK, STİSK’den ve TMK’den yetki devri konusunda belirgin şekilde ayrılmaktadır. Çünkü STİSK’de ve TMK’de yer alan hükümde zorunlu organların görev ve yetkilerinin seçimlik organlara devrinin hukuken mümkün olmadığı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçi ve işveren kuruluşlarıyla dernekler söz konusu olduğunda zorunlu organlara ait yetkilerin seçimlik organlara devredilemeyeceği fakat kamu görevlileri sendikalarında genel kurul dışındaki zorunlu organların yetkilerinin seçimlik organlara devredilebileceği söylenebilecektir.

b. Zorunlu organın zorunlu organa yetki devri

Zorunlu organların sahip oldukları yetkileri seçimlik organlara devretmesini engelleyen düzenlemeler STİSK ve TMK’de bulunmaktadır. Ancak, zorunlu organlara ait yetkilerin başka bir zorunlu organa devredilmesine dair bu kanunlarda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, zorunlu organın yetkisi tüzükte belirlenmesi şartıyla başka zorunlu organ tarafından kullanılabilir.⁴¹⁷ Nitekim 87 No.lu ILO Sözleşmesi’nin 3. maddesi, organların yetkilerinin kuruluş tüzükleriyle serbestçe belirlenmesine olanak tanımaktadır. Bu sözleşme hükmüne rağmen kanun koyucu seçimlik organlara yetki devrini kısıtlamış olsa da zorunlu organlar için böyle bir sınırlama öngörmemiştir.

Zorunlu organların zorunlu organlara yetki devredebileceğinin kabulü halinde devredilebilecek yetkiler somut olay özelinde değerlendirilmelidir. Örneğin, denetleme kurulunun temel görevinin yönetim kurulunun faaliyetlerini ve harcamalarını denetlemek olduğu göz önünde bulundurulduğunda; denetleme yetkisinin yönetim kuruluna devri mümkün görülmemelidir. Çünkü böyle bir devir halinde denetleyen ve denetlenen sıfatı tek bir organda birleşecektir. Denetleyen ve denetlenen sıfatının tek bir organda birleştiği hallerde sendika içi demokrasi zedelenebilecektir. Aynı şekilde sendika organlarında yer alan üyelere ödenecek ücretlerin belirlenmesi konusunda yönetim kuruluna yetki verilebilecekse de bu yetkiye

⁴¹⁶ Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 355.

⁴¹⁷ Akyiğit, a.g.e, 2024, 117; Engin, B. İ. (1995). *Dernek Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi*, İstanbul, 135.

dayanarak yönetim kurulu yalnızca kendisi dışındaki organların ücretlerini belirleyebilecektir.⁴¹⁸ Sendikanın temsil organı olarak görev yapan yönetim kuruluna ait toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi diğer zorunlu organlara devredilebilecektir.

Sendikaların iç yapılanmalarını düzenlerken, kendi özerkliklerini koruyarak ve üyelerinin haklarını ile çıkarlarını en iyi şekilde temsil etmelerini sağlamak amacıyla, sendika içi demokrasiye, kanunun emredici hükümlerine ve Cumhuriyetin temel niteliklerine aykırı olmamak kaydıyla özgürce düzenleme yapma hakkına sahip oldukları kabul edilmelidir. Bu bağlamda, gerçekleştirilecek sendika içi yetki devrinin sınırlarını, sendika içi demokrasinin temel ilkeleri çizmelidir. Dolayısıyla kanun koyucunun üyelikten çıkarma konusunda özellikle genel kurulu yetkilendirdiği 19. maddenin dördüncü fıkrasında yer alan hüküm karşısında bu yetki herhangi bir zorunlu organa devredilememelidir.

2. Yetkinin Mutlak ve Nispi Devri

Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde devir kelimesinin *aktarılma*, devretmek kelimesinin ise *bir malın mülkiyetini, bir mal üzerindeki hakkı başkasına geçirmek* olarak ifade edildiği görülmektedir.⁴¹⁹ Bu halde devir ile hak, yetki veya mülkiyet diğer bir tarafa geçerek ilk sahibinin kullanım alanından çıkmaktadır. Fakat devirden farklı olarak bir yetkinin başka biri organa tanınması yani yetkinin o kişiyle de paylaşılması mümkündür.⁴²⁰

Yetki devri konusunda mutlak devir ve nispi devir ayrımının yapılmasının son derece önemlidir. Zira ne STİSK'nin genel yapısı ne ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi, sendikaların iç örgütlenmelerine ilişkin hükümlerin emredici nitelikte olduğunu söylemeye elverişlidir. Sendikalar, iç yapılarını düzenlerken, sendika içi demokrasi, yasanın zorunlu kuralları ve Cumhuriyetin temel ilkeleriyle çelişmemek koşuluyla, serbestçe düzenleme yapma yetkisine sahip oldukları kabul edilmelidir. Ayrıca, sendika içinde yetki devrinin sınırları, sendika içi demokrasi tarafından belirlenmelidir.

Mutlak devir ile nispi devir ayrımının yapılması son derece önemlidir. Buna göre yetkinin diğer organa devri halinde mutlak bir devir söz konusuysa, yetkinin diğer bir organa tanınması durumunda nispi bir devir söz konusu olmaktadır. Mutlak devirde, yetkiyi devreden organ devir

⁴¹⁸ Bkz. 127.

⁴¹⁹ Türk Dil Kurumu. *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/?ara=devretmek>; Türk Dil Kurumu, *Devir*. *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/?ara=devir>

⁴²⁰ Akyiğit, a.g.e, 2024, 117.

sonucunda bu yetkiyi kullanamaz hale gelecektir. Buna karşılık, nispi devir halinde yetkili organ, yetkiyi devralan organla birlikte kullanmaya devam edebilecektir.

Öğretide, derneğin zorunlu organı olan genel kurula ait çıkarma yetkisinin diğer bir zorunlu organ olan yönetim kuruluna devredilmesi durumunda, genel kurulun bu konudaki yetkisinin sona ereceği, yetkiyi kullanma iradesinin devir ile yalnızca yönetim kurulunun eline geçeceği ifade edilmektedir.⁴²¹ Buna karşın, zorunlu organa ait bir yetkinin seçimlik organa devredilmesi halinde, bunun nispi bir devir olması sebebiyle, zorunlu organın yetkisinin devam edeceği savunulmaktadır.⁴²² Öte yandan zorunlu organların yetkilerinin ihtiyari organlara devredilemese de tanınabileceği, devirden farklı olarak bu durumda zorunlu organın da seçimlik organla birlikte yetkiyi kullanabileceği ifade edilmektedir.⁴²³ Böyle bir durumda yetkinin devredilmesi değil, diğer bir organa yetki tanınması söz konusu olmaktadır.⁴²⁴ Çünkü bu devir nispi bir devirdir.⁴²⁵ Bu halde seçimlik organ tarafından kullanılan yetki askıda geçersiz sayılmakta ancak zorunlu organın icazet vermesiyle işlem geçerlilik kazanmaktadır.

Derneklerden farklı olarak sendikalar söz konusu olduğunda STİSK'nin 9. maddesinin 2. fıkrası uyarınca zorunlu organların yetkilerinin hiçbir şekilde seçimlik organlar tarafından kullanılamayacağı yönünde bir yaklaşım bulunmaktadır.⁴²⁶ Bazı yazarlar TMK'de derneklere ilişkin düzenlemeleri de aynı şekilde yorumlayarak, zorunlu organların yetkilerinin başka bir organ tarafından kullanılamayacağını ifade etmektedir.⁴²⁷ Bizim görüşümüze göre, kanun hükmü uyarınca zorunlu organlara ait yetkilerin seçimlik organlara mutlak şekilde devredilmesi mümkün değildir. Bununla birlikte, yetkilerin nispi devri mümkün görülmelidir. Bu durumda, asıl yetkili organın devredilen yetkinin kullanımına onay vermemesi halinde, işlem askıda geçersiz kalacaktır.

Uygulamada derneklerin disiplin kurulu adı altında seçimlik organ oluşturduğu ve üyelikten çıkarma yetkisini tüzük ile bu organa nispi olarak devrettiği görülmektedir. Disiplin

⁴²¹ Dural, Ögüz, a.g.e, 2024, 315.

⁴²² Dural, Ögüz, a.g.e, 2024, 315.

⁴²³ Dural, Ögüz, a.g.e, 2024, 325; Arıcı, a.g.e, 2022, 67; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 130; Coşkun, a.g.e, 2022, 113; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, a.g.e, 2024, 396; Engin, a.g.e, 1995, 136.

⁴²⁴ Akyiğit, a.g.e, 2024, 117.

⁴²⁵ Engin, a.g.e, 1995, 135.

⁴²⁶ Akyiğit, a.g.e, 2024, 117; Aktay, Özdemir, a.g.e, 2024, 55; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 138-139; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, a.g.e, 2022, 899; Şahlanan, a.g.e, 2020, 88; Sur, a.g.e, 2024, 107; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 152; Ayan, Ayan, a.g.e, 2023, 274; Narmanlıoğlu, a.g.e, 2016, 105; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, a.g.e, 2024, 501; Ekmekçi, Korkusuz, Uğur, a.g.e, 2021, 45; Aktay, a.g.e, 2019, 24; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, a.g.e, 2013, 356.

⁴²⁷ Aykul, a.g.e, 2025, 55; Yılmaz, S. (2025). *Medeni Hukuk Cilt II Kişiler Hukuku*, Ankara, 317.

kurulu da bu yetkiye dayanarak çıkarma kararı vermekte ancak hakkında çıkarma kararı verilen kişinin üyeliği genel kurula kadar devam etmektedir. STİSK'nin 19. maddesinin 4. fıkrasında üyelikten çıkarma kararının genel kurul tarafından verileceği yönünde yapılan düzenleme göz önünde bulundurulduğunda bu yetkinin diğer organlara nispi devrinin mümkün olduğu ancak bu yetkinin mutlak devrinin yapılamayacağı söylenmelidir.

3. Ultra Vires İlkesi

Latince kökenli bir terim olan *ultra vires*, yetkilerin ötesinde anlamına gelmekte olup İngiliz Hukuku'nda ortaya çıkmış temel bir ilkedir.⁴²⁸ Bu ilke hem özel hukuk hem de kamu hukuku kapsamında geçerli olup, özellikle tüzel kişiler hukukunda önem arz etmektedir.⁴²⁹ Bu kavram hukukumuz açısından organların yetkisini aşması söz konusu olduğunda gündeme gelmektedir.⁴³⁰

Ultra vires kavramı çalışmamız açısından önemlidir. Sendikalar işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için bir araya gelecek bu amaç veya bu amacı destekleyen faaliyetler dışında faaliyette bulunamayacaktır. Aksi takdirde *ultra vires* gündeme gelebilecektir. Diğer taraftan organlar arasında yetki devri söz konusu olduğunda da bir yetki kullanıldığından devri yapan organın kendi yetki kapsamı içinde kalması gerekmektedir. Aynı şekilde, yetkiyi devralan organın, bu yetkiyi kullanırken devredilen sınırları aşmaması gerekecektir. Yetkinin aşılması halinde *ultra vires* oluşacaktır. Sendikalar gibi tüzel kişiliklerde, organların yetki alanlarının net bir şekilde tanımlanması ve yetki devrinin bu sınırlar içinde gerçekleştirilmesi oldukça önemlidir. Çünkü aksi durumda *ultra vires* eylemlere karşı kanun yoluna başvurulabilecektir.

B. Sendika Organlarında Yetki Devrinin İncelenmesi

Çalışmamızın giriş bölümünde de ifade ettiğimiz üzere, eldeki çalışma altmış yedi işçi sendikası ve üç konfederasyonun tüzüklerini inceleyerek, öğreti ve yargı kararları ışığında kapsamlı ve eleştirel bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. Kuruluş tüzükleri detaylı bir

⁴²⁸ Mumcu, U. (1970). İngiliz Hukukunda Ultra Vires Kavramı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(1). 54-57. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001140

⁴²⁹ Sağlam, İ. (2021). *Medeni Hukuk Alanındaki Güncel Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumları Cilt III-Dernekler ve Vakıflar*. Engin, B.İ. (Yay. haz.), Ultra Vires Anlayışının Dernekler Hukukundaki Yeri ve Bu Konudaki Bazı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 217.

⁴³⁰ Alper, G. (2013). *Türk Özel Hukukunda Ultra Vires (Anlamı ve Kapsamı)*, İstanbul, 1.

şekilde değerlendirildiğinde bazı düzenlemelerin sendika içi demokrasi ilkeleri ve yasal düzenlemelerle uyuşmadığı görülmektedir. Bu uyumsuzlukların başında STİSK uyarınca tüzükte açıkça düzenlenmesi gereken konularda genel kurulun veya başka bir organın yetkilendirilmesi gelmektedir.

Tüzükte yer alması gerektiği halde ilgili konunun bir organ tarafından karara bağlanması yönünde tüzük hükümleri başta sendika içi demokratik işleyişin zedelenmesine yol açmakta bununla birlikte bu durum tüzükte eksiklikler yaratmaktadır. Dolayısıyla STİSK'nin 7. maddesi uyarınca tüzüğün eksikliği sebebiyle kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına kadar varabilecek bir süreç gündeme gelebilecektir. Bu çerçevede incelediğimiz tüzüklerde yer alan ve sendika içi demokrasiye en çok zarar verme ihtimali taşıyan yetki devirlerini ve yargı kararlarına yansıyan usulsüz yetki devirlerini başlıklar halinde ele alarak derinlemesine incelemek, konunun tüm boyutlarıyla anlaşılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından büyük bir gereklilik arz etmektedir.

1. Profesyonelliği Düşürme Yetkisi

Sendikaların zorunlu organlarında görev yapacak bütün üyelerin seçimle göreve gelmesi ve tüzükte buna ilişkin usul ve esasların belirlenmesi gerekmektedir. Sendika yöneticiliğine seçilen merkez ve şube yönetim kurulu üyeleri, amatör veya profesyonel sendika yöneticisi olabilecektir.⁴³¹

Uygulamadaysa profesyonel kadroda yer alsa da mevcut yönetim kuruluna muhalif faaliyetler yürüten yöneticilerin bağlı olduğu şubelerin kapatıldığı veya profesyonelliklerine farklı sebeplerle son verildiği görülmektedir. Kural olarak, merkez yönetim kurulu, tüzükte veya genel kurulda alınmış bir karar bulunmadıkça, şube ve merkez yönetim kurullarında görev yapan profesyonel yöneticilerin profesyonel statüsünü sona erdiremeyecektir.⁴³² Aksi bir tutum muhalif yöneticilerin sürekli olarak cezalandırılmasına, profesyonel yöneticiliğin sona erdirilmesine sebep olabilecektir.

⁴³¹ Bkz. 68.

⁴³² Akyiğit, a.g.e, 2024, 140; Ekin, a.g.e, 2019, 121; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 194; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2023/16284, K. 2023/16542, T. 02.11.2023. Legalbank, Erişim Tarihi 11.04.2025.

Yargı kararlarında bu durumun farklı değerlendirmelere tabi tutulduğu görülmektedir. Bu konuda temel ayrım ise yetkinin kullanılmasının tüzükte dayanağı bulunup bulunmadığıdır. Tüzükte bu yetkinin sınırları belirlenerek bir organa yetki devri yapılmalıdır.

a. Yetkinin tüzükte düzenlenmemesi

Sendikalar profesyonel yöneticilerin görevlerine farklı sebeplerle son verme yoluna gidebilmektedir. Buna ilişkin Yargıtay kararında kuruluş tüzüğünde yetkilendirilmediği halde merkez yönetim kurulu tarafından şube başkan vekilinin profesyonel yöneticiliğinin düşürülemeyeceğine karar verilmiştir.⁴³³ Karar daha sonra Hukuk Genel Kurulu (HGK) önüne gelmiş; HGK’de tüzükte yer almayan bir yetkinin yönetim kurulu tarafından kullanılamayacağına isabetli bir şekilde karar vermiştir.⁴³⁴ Davalı sendika, ekonomik zorluklar yaşadığını destekleyen belgeler sunmuş ve şube başkan vekilinin şubesinin üye sayısının 2 353’e düştüğünü, diğer şubelerin ise 5 243 ile 9 070 arasında üye sayısına sahip olduğunu öne sürerek bunun objektif bir koşul oluşturduğunu savunmuştur. Yine de bu gerekçeler yeterli kabul edilmemiştir.

Somut olayda objektif sayılabilecek koşulların varlığına rağmen tüzükte yer almayan bir yetkinin yönetim kurulu tarafından kullanılması haklı görülmemiştir. Öte yandan profesyonel yöneticiliğin sona erdirilmesi şube düzeyinde asgari üye sayısının altına düşülmesi, aidat geliri elde edilen üye olmaması, bir süredir toplu iş sözleşmesi imzalanmaması gibi belirli ölçütlere ya da tüzük hükümlerine ve genel kurul kararına bağlı olabilecektir. Bu durumda, yetkili organ, ilgili kriter ve kurallara uygun şekilde hareket ederek yöneticinin profesyonel niteliğini sona erdirebilecektir.

b. Yetkinin tüzükte düzenlenmesi

Kuruluş tüzüklerinde yöneticilerin profesyonel olarak atanması veya profesyonelliğinin sona erdirilmesi konusunda organlara yetki tanınması mümkündür. Bununla birlikte tüzükte bu yetkinin hangi hallerde kullanılabileceğinin objektif kriterlere dayandırılması gerekecektir. Bu nedenle, örneğin bir şubenin üye sayısına bağlı olarak profesyonel yönetici sayısında

⁴³³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2022/1540 K. 2022/6011 T. 12.5.2022, Lexpera, Erişim Tarihi 11.02.2025. Aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2023/13466 K. 2023/17839 T. 23.11.2023, Lexpera, Erişim Tarihi 12.01.2025; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi., E. 2015/6967 K. 2015/11937 T. 30.03.2015, Lexpera, Erişim Tarihi 03.03.2025.

⁴³⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2022/1222 K. 2023/1044 T. 1.11.2023, Lexpera, Erişim Tarihi 14.04.2025.

değişikliğe gidildiğinde, bu işlemin aynı üye sayısına sahip diğer şubelerde de uygulanması zorunluluğu doğacaktır. Aksi halde yalnızca tüzükte tanınan soyut yetkiye dayanarak veya dürüstlük kuralına aykırı alınan organ kararına karşı TMK'nin 83. maddesinde yer alan süreler içerisinde ilgililer tarafından dava açılabilir.

2. İş Yeri Sendika Temsilcisi Atama ve Görevden Alma Yetkisi

İş yerindeki işçilerle sürekli iletişim halinde olan iş yeri sendika temsilcileri, sendikalar için büyük önem taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alan sendika, STİSK'nin 27. maddesi gereğince iş yeri sendika temsilcisi atayabilecektir. Temsilci, sendikanın iş yerindeki uzantısı gibi çalışacak ve işçilerin taleplerini dinlemek, şikayetlerini çözmek, iş birliğini sağlamak gibi görevler üstlenecektir.

Kural olarak iş yeri sendika temsilcisi, atama yoluyla göreve gelecekse de sendika tüzüğünde iş yeri sendika temsilcisinin göreve gelmesi için iş yerinde seçim yapılması öngörülmüşse temsilci seçimle belirlenecektir. Ancak bu halde dahi seçim sonucunda atama işçi sendikasının yetkili organı tarafından yapılacaktır. Bu atamayı hangi organın gerçekleştireceğine ilişkin bir düzenleme STİSK'de yer almamaktadır.

Temsilci atama konusunda hiçbir organ yetkilendirilmediğinden genel kurulun görev ve yetkilerine ilişkin 11. maddenin 1. fıkrasının (k) bendi uyarınca başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama yetkisinin genel kurulda olması sebebiyle bu yetkinin genel kurulda olduğu düşünülebilir. Esasen bu yaklaşım kanun hükmü dikkate alındığında isabetli olsa da pratik açıdan büyük bir sorunu beraberinde getirmektedir. Toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetki belgesi alan sendikanın iş yeri sendika temsilcisi atayabilmek için her seferinde genel kurulu toplaması gerekecektir. Oysa sendika tüzüklerinde genel kurulların dört yılda bir yapılacağına dair yapılan düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda bu yaklaşımın bir çözüm getirdiği söylenemeyecektir. Bu durumda iki farklı çözüm önerisi sunulabilir.

İlk olarak bu yetkinin genel kurula ait olduğunun kabulü halinde her genel kurulda karar alınarak bir sonraki genel kurula kadar iş yeri sendika temsilcisi atama yetkisi bir organa devredilebilir. Ayrıca genel kurula ait olan bu yetkinin zorunlu organlara mutlak devri yapılabileceği gibi seçimlik organlara nispi devri yapılabilecektir. İkinci olarak uygulamada sıkça karşılaşıldığı üzere bu yetki sendika tüzüğünde düzenlenerek bir organa tanınabilir.

Bizim kanaatimize göre, STİSK’de hangi organ tarafından kullanılacağı açıkça tanımlanmamış yetkilerin hiçbir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın genel kurula ait olduğu yönündeki bir görüş isabetli değildir. Nitekim STİSK’de toplu iş sözleşmesi yetkisi ve toplu iş uyuşmazlıklarıyla ilgili süreçlerde yapılacak başvuruların hangi organ tarafından yürütüleceği belirtilmemiş olmasına rağmen, bu yetkilerin sendika tüzüğünde düzenlenmek suretiyle veya herhangi bir düzenlemeye gerek duyulmadan yönetim kurulu tarafından kullanıldığı gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda, iş yeri sendika temsilcisi atama yetkisinin de sendikanın temsil ve yürütme organı olan yönetim kuruluna ait olduğu kabul edilmelidir. Bu yetki tüzükte açıkça düzenlenebileceği gibi, tüzükte herhangi bir hüküm bulunmasa dahi yönetim kurulu tarafından kullanılabilir. Bununla birlikte temsilci atama yetkisi tüzükte herhangi bir organa tanınabilmelidir.

İş yeri sendika temsilcileri, atama veya seçim yoluyla göreve gelmektedir. Görevlerinin doğası gereği temsilciler genellikle iş yerinde saygı gören ve görüşleri dikkate alınan kişiler arasından seçilmektedir. Bu sebeple, iş yeri sendika temsilcileri, gelecekte sendika yönetiminde yer alma olasılığı en yüksek kişiler olarak görülmektedir. Bu durum temsilcilerin bazen antidemokratik yaptırımlara maruz kalmasına yol açabilmektedir. Antidemokratik yaptırımlarla karşılaşan iş yeri sendika temsilcilerinin gerekçesiz şekilde görevden alınmasını engelleyen bir güvence mevzuatta bulunmamaktadır.

a. Görevden alma yetkisinin tüzükte şarta bağlanmaması

Sendika tüzüğünde yetkilendirilen organın ataması yoluyla iş yeri sendika temsilciliği görevini yürütmekte olan işçilerin yine aynı organın iradesiyle görevden alınması sıkça karşılaşılan bir durumdur. Tüzükte yetkilendirilen organ genelde hiçbir sebep göstermeksizin iş yeri sendika temsilcisini görevden alabilmektedir. STİSK’de veya KGSTSK’de buna ilişkin bir güvence bulunmamaktadır.

İş yeri sendika temsilcisinin görevine gerekçesiz olarak son verilmesi işleminin iptali talebiyle açılan bir davada Yargıtay, sendika tüzüğüne göre iş yeri sendika temsilcilerini atama ve gerekli hallerde değiştirme yetkisinin yönetim kurulunun görev ve yetkileri arasında yer aldığını belirtmiştir.⁴³⁵ Kararın devamında iş yeri sendika temsilcilerinin sendikanın seçilmiş yöneticiler arasında bulunmadığına dikkat çekilmiş tüzük uyarınca temsilci atama ve görevden

⁴³⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/13937 K. 2024/15911 T. 09.12.2024, Lexpera, Erişim Tarihi 05.04.2025.

alma yetkisinin yönetim kurulunda olduğunu ve bu yetkiyi kullanan kurulun takdir hakkını saklı tuttuğunu değerlendirmiştir. Buna göre, tüzüğe uygun şekilde atanan bir iş yeri sendika temsilcisinin, yine tüzük hükümleri çerçevesinde gerekçesiz olarak yetkili organ tarafından görevden alınması mümkün görünmektedir.

Kararı iki yönden değerlendirmek gerekmektedir. İlk olarak sendika tüzüğünde yönetim kurulunun iş yeri sendika temsilcisi atamak için yetkilendirilip yetkilendirilemeyeceği saptanmalıdır. Bizim görüşümüze göre atama yetkisi yönetim kurulunun olağan işlerinden olup, tüzükte yer almasa dahi bu yetkiyi kullanabilmelidir. Öte yandan bu yetkinin işçi sendikası tüzüklerinde düzenlendiği ve yönetim kuruluna devredildiği görülmektedir.

İkinci olarak hiçbir objektif koşula dayanmadan görevden alma yetkisinin kullanılıp kullanılamayacağının tartışılması gerekmektedir. Kanaatimizce, iş yeri sendika temsilcileri her ne kadar seçilmiş yönetici olmayıp atama yoluyla göreve gelse de görevden alma yetkisinin keyfi şekilde kullanılması haklı görülmemelidir. Bu kişilerin görevden alınmasına dair sendika tüzüğünde bir düzenleme bulunmaması halinde ancak haklı sebeplerin varlığı halinde görevden alınabileceklerinin kabulü, sendika içi demokrasi açısından daha isabetli olacaktır. Zira uygulamada bazen bu kişilerin görevine son verilmesinin arkasında yatan sebebin yalnızca muhalif tavırları olduğu ve bu nedenle görevlerine son verildiği görülmektedir. Böyle bir durumun varlığı halinde iş yeri sendika temsilcisi TMK'nin 83. maddesi uyarınca kararın iptali için dava açabilmelidir.

b. Görevden alma yetkisinin tüzükte şarta bağlanması

İş yeri sendika temsilcisini görevden alma yetkisinin hangi koşulların varlığı halinde kullanılabileceği tüzükte düzenlenebilecektir. Sendika tüzüğünde iş yeri sendika temsilcisinin görevden alınabileceği durumlar düzenlenmiş olmasına rağmen, bir uyuşmazlıkta yönetim kurulu tarafından hiçbir gerekçe gösterilmeden iş yeri sendika temsilcisinin görevden alınmasına karar verilmiştir. Temsilci ise kararın iptali talebiyle dava açmıştır. İlk derece mahkemesi, iş yeri sendika temsilcisinin görevine son verilmesi kararının iptaline karar vermişse de BAM, tüzükte bu yetkinin kullanımının herhangi bir şarta bağlı olmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Yargıtay ise tüzükte yönetim kurulunun gerekli gördüğü hallerde iş yeri sendika temsilcisinin görevden alınacağını düzenlendiğinin bu sebeple görevdeki temsilcinin keyfi bir şekilde görevden alınamayacağını; tüzükte gerekli görüldüğü takdirde ifadesine yer verilmiş olması nedeniyle, sendikanın bu gereklilikleri açıkça ortaya

koyması ve ispatlaması gerektiğine hükmetmiştir.⁴³⁶ Ayrıca, sendikaların demokratik kuruluşlar olduğu gerçeğinden hareketle, yönetim kurulu kararlarının demokratik toplum ilkelerine uygun, keyfi olmaktan uzak ve hukuka uygunluğunun denetlenebilir olması gerektiği de kararda yer almıştır.

Olay değerlendirildiğinde Yargıtay'ın ilk olarak tüzükteki hükümleri incelemeye aldığı görülmektedir. İş yeri sendika temsilcisinin görevden alınmasına ilişkin “yönetim kurulu gerekli gördüğü takdirde” ifadesinin keyfi uygulamalara izin vermemesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu ifade her ne kadar soyut nitelikte olsa da gerekliliklerin ortaya koyulması gerektiği kararda ifade edilmiştir. Bizim görüşümüze göreyse atama yoluyla göreve gelen iş yeri sendika temsilcilerinin görevden alınabilmesi için sendika tüzüğünde açık bir düzenleme bulunsun ya da bulunmasın mutlaka objektif bir sebep bulunmalıdır.

c. Seçimle göreve gelen iş yeri sendika temsilcisinin görevden alınması

İşçi sendikalarının tüzükleri incelendiğinde genellikle iş yeri sendika temsilcisinin atama yoluyla görevlendirildiği görülmektedir. Fakat bazı tüzüklerde iş yeri sendika temsilcisinin iş yerinde yapılacak seçimlerle belirleneceği veya bazı hallerde seçimle, bazı hallerde atama yoluyla görevlendirileceği düzenlenmektedir. Sendika tüzüğünde yönetim kurulunun uygun gördüğü hallerde seçimle veya atama yoluyla iş yeri sendika temsilcisi görevlendirmesi karma yöntem olarak adlandırılabilir. İş yeri sendika temsilcilerinin seçimle göreve geleceğine ilişkin tüzükte hüküm bulunduğu hallerde bu kişilerin görevden alınma koşullarının da düzenlenmesi isabetli olacaktır. Zira bu kişiler atanarlardan farklı olarak üyelerin iradesiyle göreve gelmektedir.

(1) Temsilcinin atanmasında karma yöntemin benimsenmesi

Sendika tüzüğünde karma yöntemin benimsenmesi halinde, yönetim kurulunun iş yeri sendika temsilcisinin seçimle mi yoksa atama yoluyla mı göreve geleceği konusunda karar mercii olarak yetkilendirildiği görülmektedir. Bu durum, temsilci atama yetkisine sahip organın keyfi uygulamalara yönelmesine zemin hazırlayabilecektir. Örneğin, yönetim kurulu bazı iş yerlerinde üyelerin demokratik katılımını yansıtan seçim yöntemini tercih ederken, diğer iş yerlerinde kendi çıkarlarına veya tercihlerine uygun atamalar yapabilecektir. Kanaatimizce,

⁴³⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2018/2891 K. 2018/6044, T. 22.03.2018, Çalışma ve Toplum Erişim Tarihi 14.05.2025.

tüzükte hiçbir objektif koşula bağlanmayan böyle bir düzenleme, sendika içi demokrasinin temel ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. Yetkiye sahip yöneticiler, bu esnekliği kötüye kullanarak, iş yeri sendika temsilcisinin seçimle göreve gelmesini istemedikleri yerlerde atama yoluna gidebilecek; diğer iş yerlerinde ise seçim yöntemini uygulayabilecektir. Bu durum üyelerinin eşit temsil hakkını zedeleyebileceği gibi sendikanın demokratik işleyişine gölge düşürebilecektir.

Hukuki açıdan değerlendirildiğinde de sendika tüzüklerinin STİSK'nin emredici hükümlerine ve Anayasa'da yer alan demokratik toplum düzenine uygunluk göstermesi gerektiği açıktır. Objektif kriterlerden yoksun ve keyfiliğe olanak tanıyan bu tür düzenlemeler, hukuka aykırılık teşkil edebilecektir. Dolayısıyla, iş yeri sendika temsilcilerinin belirlenmesinde karma sistemin uygulanması mümkün görülmemelidir.

(2) Seçimle atanan temsilcinin görevden alınması

Ülkemizde faaliyet gösteren sendikalarda, yönetimde görev almayan üyelerin karar alma mekanizmalarına katılımı, grev oylaması gibi istisnai durumlar dışında, genellikle şube genel kurulları için delege seçimiyle sınırlı kalmaktadır.⁴³⁷ Bu nedenle iş yeri sendika temsilcilerinin beraber çalıştıkları üyelerin iradesi doğrultusunda göreve gelmelerinin sendika içi demokrasiyi ve yöneticiler ile üyeler arasındaki iletişim, katılım ve kararların etkin uygulanmasını destekleyen bir köprü mekanizması oluşturacağı ifade edilmektedir.⁴³⁸ Öte yandan öğretide bazı yazarlar, iş yeri sendika temsilcilerinin seçimle belirlenmesinin, sendika içi demokrasiye katkıda bulunduğu izlenimini uyandırmakla birlikte, belirli sakıncalar barındırabileceğini savunmaktadır.⁴³⁹ Bu görüşe göre, seçimler sonucunda bilgisiz ve deneyimsiz kişilerin göreve gelme ihtimali bulunmakta; dahası, seçimle göreve geldiklerini bilen temsilcilerin, kendilerini sendika yönetiminden üstün görerek uyumsuzluklara yol açabileceği ifade edilmektedir.⁴⁴⁰

İşçi sendikası tüzüğünde iş yeri sendika temsilcisinin seçimle göreve getirileceğine dair bir hüküm mevcutsa, atanan temsilcilerde de ifade ettiğimiz üzere bu işçilerin görevden alınması yalnızca objektif koşulların varlığı halinde mümkün olmalıdır. Bu konuda örneğin iş yerindeki üyelerin çoğunluğunun talebi üzerine veya düzenli olarak yöneticilere raporlama

⁴³⁷ Sipahi, a.g.m, 2019, 1193.

⁴³⁸ Sipahi, a.g.m, 2019, 1193.

⁴³⁹ Centel, T. (2014). 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği. *Sicil*, (31), 8.

⁴⁴⁰ Centel, a.g.m, 2014, 8.

yapmaması halinde görev alınabileceğine ilişkin tüzük hükümleri koyulabilecektir. Öte yandan bu kişiler de görevden alma kararının iptali için TMK'nin 83. maddesi hükmü uyarınca dava açabilmelidir.

3. Şube Açma, Kapama, Birleştirme ve Bağlı İş Yerleri Değiştirme Yetkisi

Sendikaların şube açma, kapatma, şubeleri birleştirme konusunda yetkili organı STİSK'nin 11. maddesi uyarınca genel kuruldur. Ancak genel kurul sendika tüzüğünde açıkça tanımlanmış esaslar çerçevesinde ve bir sonraki genel kurula kadar geçerli olmak şartıyla bu yetkiyi yönetim kuruluna devredebilecektir. Genel kurul tarafından böyle bir yetki devrinin yapılması halinde yönetim kurulu tüzükteki düzenlemelere uymak şartıyla uygun gördüğü yerlerde şube kurabilecek, iki veya daha fazla şubeyi tek bir şube halinde birleştirebilecek, şubeleri kapatabilecektir. Ayrıca yetki verilmesi halinde şubelerin yetki alanlarında değişiklik yapılabilecektir.

Buna ilişkin bir olayda STİSK'nin 11. maddesi çerçevesinde, bir sendika genel kurulu, şubelerin kapatılması, birleştirilmesi ve bu süreçlerle ilgili işlemlerin yürütülmesi konularında genel yönetim kuruluna oy birliğiyle yetki vermiştir. Yönetim kuruluna devredilen yetkiler, kapatılabilecek şubelerin belirlenmesi, uygun görülen zamanlarda kapatılması, kapatılan şubelere bağlı iş yerlerinin başka şubelere bağlanması, birleştirilebilecek şubelerin tespiti ve birleştirme işlemlerinin yürütülmesini kapsamaktadır. Davacılar, bu yetkilerin yönetim kuruluna devredilemeyeceğini iddia ederek dava açmış, ancak Yargıtay, genel kurul kararlarının genel nitelikte olduğunu ve belirli bir şubeyi doğrudan hedef almadığını, dolayısıyla hukuka aykırı bir yön taşımadığına hükmetmiştir.⁴⁴¹ Ayrıca, sendikaların yönetim ve işleyişinin demokratik esaslara uygun olması gerektiğini belirten Yargıtay, genel yönetim kuruluna tanınan bu soyut yetkinin kullanımından doğacak somut kararların ileride yargısal denetime açık olduğunu vurgulamıştır.

Sendika yönetim kuruluna tanınan bu yetkinin sendika içi demokrasiyi zedeleyici şekilde kötüye kullanıldığı durumlarla karşılaşılmaktadır. Özellikle, yönetim kurulunun, genel kuruldan aldığı bu yetkiyi, muhalif sesleri bastırmak veya sendika içindeki güç dengelerini kendi lehine değiştirmek amacıyla şube açma, kapatma, birleştirme veya şubelerin yetki alanlarını değiştirme işlemleri için kullandığı görülmektedir. Bazı hallerde bu yetkiler genel

⁴⁴¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2018/15476 K. 2018/27114 T. 13.12.2018, Lexpera, Erişim Tarihi 25.02.2025.

kurul tarafından yönetim kuruluna devredilmese de yönetim kurulu tarafından kullanılmakta, bazı hallerdeyse yalnızca şube açma konusunda yetkilendirilen yönetim kurulu şube kapatma yoluna gitmektedir. Bu noktada şube açma, kapatma, birleştirme ve şubelere bağlı iş yerlerinin değiştirilmesinin her birinin farklı yetkiler olduğu ve bu yetkilerin her birinin ayrı ayrı devredilmesi gerektiği söylenmelidir.

Yargıtay da sendika genel kurulu tarafından yönetim kuruluna şube açma, kapama veya birleştirme yetkisi verilmesi halinde bu yetkinin şubelere bağlı iş yerlerinin değiştirilmesi yetkisini içermediğine hükmetmiştir.⁴⁴² Kararlara göre genel kurulda yalnızca şube açmak için yetkilendirilen yönetim kurulunun ayrıca şube kapatma veya birleştirme konusunda da yetkilendirildiği söylenemeyecektir. Yönetim kurulu tarafından bu yönde bir yetki kullanıldığında ve bunun iptali talep edildiğinde genel kurulda hangi yetkinin devredildiği muhakkak mahkemece incelenmelidir.

Bizim düşüncemize göreyse şube açma, kapatma veya şubeleri birleştirme yetkisi özünde şubelere bağlı iş yerlerini değiştirme yetkisini içermektedir. Gerçekten de sendika yönetim kurulunun genel kuruldaki aldığı yetkiye dayanarak bir şube açması halinde bu şubeye belirli iş yerlerini bağlaması gerekecektir. Aynı şekilde bir şubenin kapatılması durumunda kapatılan şubeye bağlı iş yerleri yeni bir şubenin yetki alanına devredilmelidir. Son olarak birleşme halinde de şubelere bağlı iş yerlerinde değişiklikler olabilecektir. Bu sebeple şube açma, kapatma ve birleştirme yetkilerinin her birinin birbirinden bağımsız yetkiler olduğunun kabulüyle birlikte bu yetkilerin özü itibarıyla şubelere bağlı iş yerlerinin de değiştirilmesine imkân verdiğinin kabulü yerinde olacaktır. Fakat şube açma, kapatma, birleştirme olmaksızın yapılacak şubeye bağlı iş yeri değişiklikleri için genel kurulda yönetim kuruluna yetki verilmesi gerekecektir.

a. Genel kurul kararı olmadan yetkinin kullanılması

STİSK'nin 11. maddesi uyarınca şube açma, kapama, birleştirme ve şubeye bağlı iş yerlerini değiştirme yetkisi genel kurulundur. Öte yandan bu yetkinin yönetim kuruluna devri mümkündür. Genel kurulda yetkilendirilen yönetim kurulu, bir sonraki seçimleri kazanabilmek

⁴⁴² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 22.06.2023, E. 2023/11508, K. 2023/9810, Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi 02.04.2025; Aynı yönde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2015/10624 K. 2015/13237 T. 13.04.2015, Lexpera, Erişim Tarihi 10.03.2025; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/11201 K. 2024/13823 T. 17.10.2024, Lexpera, Erişim Tarihi 30.01.2025; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 119; Sur, a.g.e, 2024, 130.

adına şubelerin yetki alanlarını değiştirebilmekte, kapatabilmekte veya başka bir şubeyle birleştirebilmektedir. Her şube, tüzükte yer alan esaslar doğrultusunda bir bölgeye münhasıran açılmakta, açılan şubenin yetki alanı iç yönetmeliklerle ve genelde yönetim kurulu kararıyla düzenlenmektedir.

Yönetim kurulunun bu yetkileri kullanabilmesinin ön şartı genel kurulda bu yönde karar alınmasıdır. Yargıtay kararına konu bir olayda, genel kurul tarafından yetkilendirilmediği halde, genel merkez yönetim kurulu bir şubeye bağlı iş yerini başka bir şubeye bağlamış ve profesyonel şube sekreterliği görevini amatör statüye dönüştürmüştür. Bu kararın iptali talep edilmiştir. Yargıtay ise bu tür bir yetkinin kullanılabilmesi için genel kurulun açıkça yetki devri yapması gerektiğini, aksi halde alınan kararların hukuka aykırı sayılacağını hükme bağlamıştır.⁴⁴³ Kararda genel kurulun yetki devri olmadan yapılan işlemlerin, şubeler ve yöneticiler üzerinde baskı oluşturabileceği ve sendika içi demokratik işleyişi zedeleyebileceği ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere, bazı sendika yöneticileri yetkileri olmadığı halde yetkisiz şekilde şube yöneticilerini görevden alma yoluna gitmekte veya şubenin yetki alanı içerisindeki iş yerlerini değiştirerek şubenin üye sayısını azaltma yoluna gidebilmektedir. Bu uygulamalar sonucunda, şube resmen kapatılmasa dahi yetki alanı o kadar daralmaktadır ki, bazen şubeye bağlı tek bir üye kalmamakta ve şube işlevsiz hale gelebilmektedir. Sendika tüzüğünde, üye sayısının belirli bir sayının altına düşen şubelerin profesyonel yöneticilerinin kadrosuna son verileceği ve kapatılacağı düzenlenmişse, bu yolla yöneticilerin profesyonel statüleri de sona erdirilebilmekte, şubeler kapatılabilmektedir.

b. Genel kurul kararı olmaksızın yetkinin tüzükte devredilmesi

Sendika tüzükleri sendikalar için anayasa niteliğindedir. İşleyişe ilişkin düzenlemeler tüzükte yer almaktadır. Bazı sendika tüzüklerinde şube açma, kapatma, birleştirme ve şubelere bağlı iş yerlerinde değişiklikler yapma yetkisinin tüzük ile yönetim kuruluna devredildiği görülmektedir. STİSK'nin 11. maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde yer alan açık hüküm bu konuda genel kurulun yönetim kuruluna yetki verebileceğini düzenlemektedir. Bu durumda genel kurul tüzük değişikliği yapma yetkisini kullanarak bu iradesini tüzükte ortaya koyabilmeli ve yönetim kurulunu yetkilendirebilmelidir.

⁴⁴³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2008/27044 K. 2008/19802 T. 10.07.2008, Legalbank, Erişim Tarihi 11.04.2025.

Şube açma, kapama, birleştirme yetkisinin genel kurulda olduğu STİSK'nin 11. maddesinde açık bir şekilde düzenlenmektedir. Bir görüşe göre bu konuda yönetim kurulu tüzükte yetkilendirilse bile, genel kurul kararı olmaksızın yönetim kurulu bu yetkiyi kullanamayacak ve ilgili tüzük hükmü geçersiz sayılacaktır.⁴⁴⁴ Ancak bizim görüşümüze göre kuruluş tüzüğünün anayasal niteliği, genel kurulun tüzüğü değiştirme yetkisi, kuruluş tüzüklerine tanınan özgürlük ve ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi dikkate alındığında, bu yetki tüzük yoluyla yönetim kuruluna devredilebilmelidir. Bu halde sendika tüzüğünde yer alan yetkiye dayanarak yönetim kurulu yetkiyi kullanabilecektir. Ayrıca her seferinde genel kurulda bu konuda karar alınması gerekmecektir. Zira tüzükte yönetim kuruluna devredilen yetki zaten genel kurulun iradesidir.

c. Genel kurul kararıyla yönetim kurulunun yetkilendirilmesi

STİSK'nin 11. maddesinde genel kurulun şube açma, kapatma ve birleştirme konusunda yönetim kuruluna yetki verebileceği düzenlenmiştir. Genel kurul kararıyla yönetim kuruluna, belirli şubelerin açılması, kapatılması veya birleştirilmesi konusunda yetki verilebileceği gibi, objektif koşullara bağlı olarak genel anlamda şube açma, kapatma ve birleştirme yetkisi de verilebilecektir. Ancak bu durumda yönetim kurulu kendisine tanınan bu yetkiyi, dürüstlük ilkesine riayet ederek ve sendika içi demokrasiyi gözeterek kullanmakla yükümlüdür.⁴⁴⁵

(1) Yetkinin gerekçeli ve dürüstlük kuralına uygun kullanılması zorunluluğu

Yönetim kurulu, söz konusu yetkileri kullanırken, yalnızca genel kurulun iradesine sadık kalmakla yetinmeyip, aynı zamanda sendikanın uzun vadeli çıkarlarını ve üyelerin haklarını koruma amacı doğrultusunda hareket etmelidir. Genel kurul tarafından tanınan yetkinin kullanımı hiçbir şekilde keyfi kararlar alınmasına neden olmamalıdır.

Yargıtay, önüne gelen bir uyuşmazlıkta genel kurul tarafından şube açma, kapatma ve birleştirme konularında yetkilendirilen yönetim kurulunun, bu yetkisini gerekçesiz kullanmasının, sendika içi demokrasi ilkesiyle bağdaşmadığı gerekçesiyle, yönetim kurulu kararının iptaline ilişkin kararı isabetli bulmuştur.⁴⁴⁶ Bu karar oldukça önemlidir, zira yönetim

⁴⁴⁴ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 157.

⁴⁴⁵ Yorulmaz, a.g.e, 2024, 157.

⁴⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/7172 K. 2024/10205 T. 27.06.2024, Lexpera, Erişim Tarihi 13.04.2025; Aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/13996 K. 2024/16118 T. 12.12.2024, Lexpera, Erişim Tarihi 10.02.2025.

kurulu her ne kadar STİSK'nin 11. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendine göre, genel kurul tarafından yetkilendirilmişse de bu devir yetkinin gerekçesiz kullanılabileceği sonucunu doğurmamaktadır. Somut olayda mahkeme, yetkilendirildiği halde merkez yönetim kurulu tarafından yönetime muhalif olan şube yöneticisinin şubesinin hiçbir gerekçe sunulmadan kapatılarak bölge temsilciliğine çevrilmesini sendika içi demokrasinin ihlal edildiği düşüncesiyle iptal etmiştir.

Sendika tüzüklerinde şubelerin hangi hallerde açılabilceği, kapatılabileceği veya birleştirilebileceğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir. Örneğin bir ilde toplu iş sözleşmesi imzalanması, aidat alınan üye sayısının belirli bir sayıyı aşması halinde şube açılabilceği veya üye sayısının düşmesi halinde şubenin kapatılabileceği tüzüklerde düzenlenebilmektedir. Genel kurul tarafından yetkilendirilen bazı sendika yöneticileri tüzükte yer alan düzenlemelerin etrafından dolaşabilmek adına bu yetkiyi kötüye kullanma yoluna gidebilmekte bu sayede muhalif grupları etkisiz hale getirmek amacıyla farklı yöntemler kullanabilmektedir. Bu yöneticiler, öncelikle şubeye bağlı iş yerlerini değiştirerek üye sayısının azalmasına yol açmakta, ardından tüzükte belirtilen asgari üye sayısının altına düşen şubeleri kapatabilmektedir. Elbette dürüstlük ilkesiyle bağdaşmayan bu yönde yetki kullanımları mahkemelerce iptal edilmektedir. Nitekim Yargıtay, yakın tarihli bir uyuşmazlıkta, şubeye bağlı illerin yetkisiz bir şekilde ayrılması sonucu üye sayısının azalması ve yönetim kurulu kararıyla şubenin kapatılması süreçlerini değerlendirmiş; bu eylemlerin sendikanın demokratik işleyiş ilkelerine aykırı olduğuna hükmederek, BAM'ın yönetim kurulu kararının iptaline ilişkin kararını onamıştır.⁴⁴⁷

Yönetim kurulu, genel kurul tarafından devredilen yetkiyi dürüstlük kurallarına ve çelişkili davranma yasağına uygun şekilde kullanmak durumundadır. Buna dair bir uyuşmazlıkta yönetim kurulu bir şubenin kapatılmasına karar vermiş, sonrasında kapatılan şubenin yerine üç farklı şube açılmasına karar vermiştir. Yargıtay yönetim kuruluna genel kurul tarafından devredilen yetkinin içeriğini denetlemiştir.⁴⁴⁸ İncelenen genel kurul kararında yönetim kuruluna, genel kurul dönemi içerisinde yalnızca yeni teşkilatlanılacak bölgelerde şube açma ve gerekli görülen yerlerde bölge temsilciliği kurma yetkisi verildiği tespit edilmiştir. Bu

⁴⁴⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/11201 K. 2024/13823 T. 17.10.2024, Lexpera, Erişim Tarihi 27.01.2025.

⁴⁴⁸ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2014/32327 K. 2014/32911 T. 24.11.2014, Lexpera, Erişim Tarihi 09.03.2025. Aynı yönde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2015/10624 K. 2015/13237 T. 13.04.2015, Lexpera, Erişim Tarihi 13.03.2025.

tespit sonrasında genel kurulda tanınan bu yetkinin sınırlarının aşılarak yeni teşkilatlanılan bölgeler yerine, halihazırda örgütlenmiş bir bölgede mevcut şubenin kapatılması ve yerine üç yeni şube açılması yönünde yönetim kurulu kararı alındığı ve genel kurulun verdiği yetkiye aykırı olan yönetim kurulu kararının iptal edilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Kararda da görüldüğü üzere Yargıtay yalnızca yetkinin devredilmiş olmasını yetkinin kullanılması için yeterli görmemektedir. Aynı zamanda devredilen yetkinin içeriğini detaylı bir şekilde ele almakta, somut olayla kıyaslayarak bir sonuca gitmektedir. Bu sebeple yalnızca yeni teşkilatlanılacak yerlerde şube açılması konusunda yetki devredilen yönetim kurulunun, bu yetkiyi aşarak halihazırda şube bulunan yerlerde şube açabilmek için mevcut şubeleri kapatması mümkün değildir.

Yetki devri, tek başına yetkinin kullanılması için yeterli görülmemektedir. Devredilen yetkinin mutlaka gerekçeli şekilde kullanılması sendika içi demokrasi açısından büyük bir önem arz etmektedir. Buna ilişkin bir kararda sendika genel kurulu, yönetim kurulunu şube açma, kapatma ve şubeleri taşıma konusunda yetkilendirmiştir. Yönetim kurulu ise Adana'daki bir şubeyi Kahramanmaraş'a taşıyarak ve Adana'da yeni bir şube kurarak üye dağılımını değiştirmiştir. Yönetim kurulu kararının iptali için açılan davada Yargıtay, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesine atıfla, sendikaların yönetim ve işleyişinin demokratik esaslara uygun olması gerektiğini vurgulamış; yönetim kurulunun, yetki devri kapsamında dahi olsa, kararlarını objektif ve somut gerekçelerle desteklemesi gerektiğini belirtmiştir. Mahkeme, üye dağılımını keyfî bir şekilde değiştiren bu kararların sendika içi demokrasiyi zedelediğine hükmederek, mahkeme kararlarını bozmuş ve yönetim kurulunun ilgili kararlarını iptali gerektiğine hükmetmiştir.⁴⁴⁹ Gerçekten de herhangi bir konuda yetki, usulüne uygun olarak bir organa devredilmişse de bu yetkinin bir sınırı bulunmakta olup, sınırı sendika içi demokrasi çizmektedir. İlgili organ sendika içi demokrasiyi zedeleyecek şekilde ve objektif koşullar olmaksızın bu yetkiyi kullanamayacaktır.⁴⁵⁰

(2) Yönetim kurulu kararının genel kurul kararının önüne geçemeyecek olması

Genel kurulda yetki yönetim kuruluna devredilmiş olsa da yönetim kurulu bu yetkiyi genel kurul iradesine uygun bir şekilde kullanmak zorundadır. Buna ilişkin bir kararda sendika

⁴⁴⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2023/8702, K. 2023/9235, T. 15.06.2023, Legalbank, Erişim Tarihi 23.03.2025.

⁴⁵⁰ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 148; Sur, a.g.e, 2024, 130.

genel kurulu, belirli bir şubenin kapatılmasına karar vermiş ve aynı zamanda merkez yönetim kuruluna şube açma ve kapatma yetkisini devretmiştir. Ancak, genel kurul tarafından kapatılmasına karar verilen bu şube, merkez yönetim kurulu tarafından yeniden açılmıştır.

Yönetim kurulunun, genel kurul kararıyla kapatılan şubeyi yeniden açması karşısında bu kararın iptali için yargı yoluna başvurulmuştur. Yapılan incelemede, davalı sendikanın merkez yönetim kurulunun, şubenin tekrar açılmasını gerektiren koşulları yeterli ve ikna edici delillerle ortaya koyamadığı belirlenmiştir. Özellikle, yeniden açılmayı meşru kılacak nesnel bir gerekçenin sunulmadığı ve bir sonraki olağan genel kurulun yedi ila sekiz ay gibi kısa bir süre içinde gerçekleşeceği göz önünde bulundurulduğunda, yönetim kurulu kararının hukuka aykırı olduğuna hükmedilmiştir. Bu bağlamda Yargıtay, merkez yönetim kurulu kararının iptali yönünde karar verilmesi gerektiğini vurgulamıştır.⁴⁵¹

Bu karar, sendika genel kurulunun belirli bir şubeyi kapatma yönündeki iradesinin, merkez yönetim kuruluna tanınan yetkinin kullanılması suretiyle geçersiz kılınamayacağını ortaya koyması açısından büyük önem taşımaktadır. Karara göre genel kurulun kapatma kararı, aksi yönde bir tasarrufu haklı kılacak nesnel ve açık koşulların ortaya konmaması halinde, en azından bir sonraki genel kurula kadar geçerliliğini koruyacaktır. Dolayısıyla, her ne kadar genel kurul, yönetim kuruluna şube açma ve kapatma yetkisi vermiş olsa da Yargıtay, genel kurul iradesinin yönetim kurulu iradesinden üstün olduğunu ve bu iradenin bir sonraki genel kurula kadar bağlayıcı olduğunu teyit etmiştir.

d. Temsilciliklerin yönetim kurulu kararıyla kapatılması

İl veya bölge temsilcilikleri, şubelerden tamamen farklılık bir yapıya sahiptir. İlk olarak temsilcilikler atama yoluyla görev yapmaktadır. Şubelerde ise kuruluştan itibaren altı ay içerisinde ilk genel kurulun yapılması gerekecektir. Diğer bir fark ise temsilciliklerin şubelerden farklı olarak zorunlu organları bulunmamaktadır. Bu sebeple tamamen merkez yönetim kurulunun bir alt dairesi gibi görev yaptığı söylenebilecektir.

Sendika şubeleri gibi temsilciliklerin de kapatıldığı durumlarla karşılaşılmaktadır. Buna ilişkin bir uyuşmazlıkta gerekçe gösterilmeden il temsilciliği görevinden alınan sendika üyesinin açtığı davada ilk derece mahkemesi gerekçesiz şekilde görevden almanın iptali

⁴⁵¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2013/31 K. 2013/425 T. 23.1.2013, Lexpera, Erişim Tarihi 26.01.2025.

yönünde karar vermişse de Yargıtay bu kararı bozmuştur.⁴⁵² Gerekçe olarak, sendika tüzüğünde temsilci atama ve görevden alma yetkisinin yönetim kuruluna ait olduğu belirtilmiş, ayrıca temsilciliklerde görev yapan kişilerin sendikanın zorunlu organ üyeleri ya da seçilmiş yöneticileri olmadığı bu nedenle sendika tüzüğüne göre temsilci atama ve görevden alma yetkisinin yönetim kuruluna ait olduğu ve yönetim kurulunun takdir hakkını elinde bulundurduğu ifade edilmiştir.

Bizim görüşümüze göre iş yeri sendika temsilcilerinin görevden alınması başlığı altında ifade ettiğimiz üzere her ne kadar yönetim kurulu kararıyla kurulsun da temsilciliklerin yine yönetim kurulu kararıyla hiçbir gerekçe olmaksızın kapatılması haklı görülmemelidir.⁴⁵³ Böyle bir durumun varlığı halinde TMK'nin 83. maddesi uyarınca kararın iptali için dava açılabilir. Zira temsilciliklerin yönetim kurulu kararıyla kurulması gerekçesiz olarak yönetim kurulu kararıyla kapatılması yaptırımıyla karşılaşmaları sonucunu doğurmamalıdır. Böyle bir uygulamanın haklı görülmesi halinde sendikalar şubeleşmek yerine temsilcilikler aracılığıyla faaliyetlerini yürütme yoluna gidebilecek, muhalif grupları kolaylıkla bertaraf edebilecektir.

4. Genel Kurul Çağrısı Yapma Yetkisi

Sendika yöneticilerinin yönetimde oldukları döneme ilişkin hesap vereceği ve sendikanın geleceğine ilişkin en önemli kararların alınacağı yer genel kuruldur. Genel kurul çağrısında bulunma yetkisi STİSK'nin 12. maddesinin 5. maddesi uyarınca yönetim kuruluna aittir. Bu yetkinin TMK'nin 74. maddesi uyarınca derneklerde ve KGSTSK'nin 10. maddesi uyarınca kamu görevlileri sendikalarında da yönetim kurulu tarafından kullanılacağı düzenlenmiştir.

a. Genel kurula çağrı yetkisinin devredilmesi

STİSK'de yer alan genel kurul çağrısının yönetim kurulu tarafından yapılacağına ilişkin düzenlemeye rağmen genel kurula çağrı yetkisinin diğer organlar tarafından da kullanılıp kullanılmayacağı öğretide tartışma konusudur. Bir görüşe göre yönetim kuruluna ait genel kurula çağrı yetkisi emredici nitelikte olup, tüzükle bu yetkinin kaldırılması mümkün değilse

⁴⁵² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2023/10386 K. 2023/8881 T. 08.06.2023, Çalışma ve Toplum, Erişim Tarihi 15.04.2025.

⁴⁵³ Bkz. 105-110.

de yönetim kuruluyla birlikte başka bir organa tanınmasına engel yoktur.⁴⁵⁴ Yani kural olarak yönetim kuruluna ait olan bu yetki başka bir organ tarafından da kullanılabilir.⁴⁵⁵

İkinci görüşe göre genel kurula çağrı yetkisi devredilebilecekse de bu devir yalnızca zorunlu organlara yapılabilecektir.⁴⁵⁶ Bu durumda tüzükte belirtilmek kaydıyla disiplin kurulu veya denetleme kurulu da genel kurul çağrısında bulunabilecektir. Üçüncü görüşe göreyse yönetim kuruluna ait genel kurula çağrı yetkisinin yönetim kurulundan başka bir organ tarafından kullanılması mümkün değildir.⁴⁵⁷

Bizim görüşümüze göre de her ne kadar zorunlu organlara ait yetkilerin diğer zorunlu organlara mutlak devri veya seçimlik organlara nispi devri mümkünse de STİSK'nin 12. maddesinin beşinci fıkrasında, genel kurulun toplantıya çağrılmasının yönetim kurulunun sorumluluğunda olduğu, altıncı fıkradaysa yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden kuruluş veya şube yönetim kuruluna genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine uygun olarak en kısa sürede toplamak ve yeni bir yönetim kurulu seçilene kadar kuruluşun yönetimini sağlamak amacıyla, kayyım atanacağı düzenlenmiştir. Kanaatimizce beşinci fıkarda bu yetkinin yönetim kuruluna ait olduğu ifadesi değil, altıncı fıkarda yer alan düzenleme genel kurul çağrı yetkisinin devrinin mümkün olmadığını göstermektedir. Öte yandan genel kurula çağrı yetkisinin başka bir organa devredilemeyeceği görüşündersek de denetleme kuruluna ve üye veya delegelerin beşte birine tanınan olağanüstü genel kurul çağrısı talebinin başka organlara devri mümkündür. Öyle ki bu yetkinin kurulacak seçimli organlara bırakılmasında dahi sendika içi demokrasi açısından bir sakınca olduğu söylenemeyecektir.

b. Şube genel kuruluna çağrı yetkisi

Şube genel kurullarına çağrı STİSK'nin 12. maddesi uyarınca şube yönetim kurulu tarafından yapılmalıdır. Ne var ki incelememize konu olan işçi sendikası tüzüklerinde şube genel kuruluna çağrıda bulunma yetkisinin şube yönetim kuruluna bırakılmadığı görülmektedir. Bunun yerine çağrıda bulunma yetkisi tüzükle merkez yönetim kuruluna bırakılmakta ya da şube yönetimi karar alsa dahi bu kararı merkez yönetim kuruluna sunarak onay almak

⁴⁵⁴ Şahlanan, a.g.e, 2020, 110; Akyiğit, a.g.e, 2024, 127; Çöldemli, a.g.e, 2016, 127; Tuncay, Kutsal Savaş, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2025, 66; Sur, a.g.e, 2024, 113; Yorulmaz, a.g.e, 2024, 168; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 147; Engin, a.g.e, 1995, 138.

⁴⁵⁵ Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, a.g.e, 2024, 398.

⁴⁵⁶ Akyiğit, a.g.e, 2024, 127.

⁴⁵⁷ Arıcı, a.g.e, 2022, 76; Kılıçoğlu, Tüfek, a.g.e, 2023, 113.

durumunda kalmaktadır. Oysa şubenin olağanüstü genel kurul toplantısı alma kararı merkez yönetim kuruluna bırakılmamalıdır.⁴⁵⁸ Merkez yönetim kuruluna tanınacak böyle bir yetki uygulamada antidemokratik uygulamalara sebep olabileceği gibi STİSK'nin 12. maddesine de uygun düşmeyecektir.

Genel kurula çağrıda bulunma yetkisinin devredilmesi başlığı altında ifade ettiğimiz üzere genel kurula çağrı yetkisi, yönetim kurulundan başka bir organ tarafından kullanılamayacaktır. Dolayısıyla merkez genel kurula çağrı, merkez yönetim kurulu tarafından; şube genel kuruluna çağrı ise şube yönetim kurulu tarafından yapılmalıdır. Şube genel kuruluna çağrıda bulunma yetkisinin tüzükle veya herhangi bir şekilde şube yönetim kurulu dışında bir organa tanınması halinde ilgili tüzük maddesinin geçersizliği talep edilebileceği gibi STİSK'nin 12. maddesinde yer alan çağrıya ilişkin usule uyulmaması gerekçesiyle genel kurulun iptali de gündeme gelebilecektir.

Sendika şubeleri, farklı gerekçelerle, merkez yönetim kurulu tarafından kapatılma veya yetki alanlarının daraltılması tehlikesi altında faaliyet yürütmektedir. Böyle bir tehlikenin varlığı karşısında bir de şube yöneticileri, merkez yönetim kurulu tarafından iradeleri dışında olağanüstü genel kurula götürülme riski altında bırakılmamalıdır. Bir görüşe göreyse şube yönetim kurulunun olağanüstü genel kurul kararı almaması nedeniyle merkez yönetim kuruluna şubede olağanüstü genel kurul kararı alma yetkisi tanınabilecektir.⁴⁵⁹ Bununla birlikte şube yönetim kurulunun olağanüstü genel kurul kararı alması halinde daha sonra merkez yönetim kurulunun bu kararı iptal etmesine imkân verilmemelidir.

5. Yetkilerin İç Yönetmeliklerle Devri

Ülkemizin tarafı olduğu ILO'nun 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin 3. maddesinde, kuruluşların tüzük ve iç yönetmeliklerini oluşturma, temsilcilerini özgürce seçme, yönetim ve faaliyetlerini düzenleme, iş programlarını belirleme hakkına sahip olduğu düzenlenmektedir. STİSK'nin 8. maddesi ise kuruluşların tüzüğünde bulunması gereken asgari unsurlara yer vermektedir. Buna göre sendika tüzüklerinde yer alması gereken zorunlu unsurlar tüzükte düzenlenmeli, bu unsurlar üyeler ve delegeler tarafından tüzükte açıkça görülebilmelidir. Ne var ki sendika tüzüklerinde, üyelikten çıkarılma

⁴⁵⁸ Şahlanan, a.g.e, 2020, 110.

⁴⁵⁹ Başterzi, S. (2019). Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan. K. Doğan Yenisey (Yay. haz.), *Sendika Yönetim Kurulu Kararlarının Yargısal Denetimi*, İstanbul, 639.

dahil olmak üzere disiplin cezaları; şube veya bölge şubelerinin kuruluş, birleşme ve kapanma usulleri; organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları; genel kurulun yapısı, toplanma zamanı, yetkileri; yönetici ücretleri gibi önemli hususların iç yönetmeliklerle yönetim kurulu tarafından düzenleneceği yönünde hükümler yer almaktadır. İç yönetmeliklerse çoğu zaman üyelerle paylaşılmamaktadır.

STİSK'nin 8. maddesinin 1. fıkrasında “*Kuruluşların tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir.*” hükmüne yer verildikten sonra maddenin devamında tek tek tüzükte bulunması gereken unsurlar sayılmıştır. Bu hükümden anlaşılması gereken, STİSK'nin 8. maddesindeki düzenlemelerin açık ve anlaşılır bir şekilde tüzükte yer alması olmalıdır. Fakat kuruluş tüzüklerinde bu hükümlerin STİSK'nin 8. maddesinde yer aldığı şekliyle düzenlenmediği; tüzükte bulunması gereken bir konuda sendika organlarının karar verme konusunda yetkilendirildiği ve bu organların yönetmelikler çıkararak tüzükte bulunması gereken konular hakkında tasarrufta bulunması sağlandığı görülmektedir. Bizim görüşümüze göre tüzükte bulunması gereken konularda yapılan bu düzenlemeler yalnızca STİSK'nin 8. maddesinde yer alan hükmün etrafında dolanmaktan ibaret olup, geçersizdir. Dolayısıyla kuruluşlar, STİSK'nin 7. maddesinde yer alan tüzükte eksiklik bulunmasından doğan yaptırımlarla karşılaşabilecektir.

Yukarıda yer verilen açıklamalar elbette kuruluşların yönetmelikler çıkaramayacağı anlamına gelmemektedir. Zira böyle bir yaklaşım örgütlenme özgürlüğünün ve ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi'ne aykırı düşecektir. Yönetim kurulunun veya tüzükte yetkilendirilen organın sendikanın iç işleyişine ilişkin personel yönetmeliği, temsilcilik kurulacak yerlere ilişkin yönetmelikler veya seçimlik organların işleyişine ilişkin yönetmelikler çıkarması mümkündür. Ancak çıkartılan iç yönetmeliklerle yapılan düzenlemeler ve yönetmeliklere verilecek hukuki değer büyük önem arz etmektedir. Tüzükte bulunması zorunlu konularda yönetmelik çıkartılması hukuken mümkün değildir. Tüzükte hüküm bulunduğu halde çıkartılacak yönetmelikler ise geçersizdir.

a. Seçim yönetmelikleri

STİSK'nin 8. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi uyarınca genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerin oy kullanma usulleri, çalışma esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları; (f) bendine uyarınca genel kurul dışında kalan organların oluşumu, toplantı ve karar yeter sayıları sendika tüzüğünde açıkça düzenlenmelidir. Ancak bazı

sendika tüzüklerinde bu hususların belirtilmediği, bunun yerine yönetim kurulunun seçim yönetmeliği çıkarma yetkisiyle donatıldığı görülmektedir. Bu yetkiye dayanarak yönetim kurulu, delege sayılarını değiştirerek seçim mühendisliği yapabilmekte hem merkez genel kurul hem şube genel kurullarında seçim sonuçlarını etkileyebilmektedir. Böylece sendika içi demokrasiyi zedeleyen uygulamalar ortaya çıkabilmektedir.

Öncelikle belirtmeliyiz ki bu durumda bir yetki devri gerçekleştiğinden bahsedilemeyecektir. Çünkü tüzükte düzenlenmesi gereken bir konuda herhangi bir organa yetki verilmesi mümkün değildir. Bu yönde düzenlemelerin varlığı halinde kuruluş tüzüğünde bulunması gereken zorunlu unsurlarda eksiklik olduğu söylenmelidir. Dolayısıyla STİSK'nin 7. maddesi uyarınca Valilik eksikliklerin giderilmesi için bir aylık süre tanınmalı, eksikliğin giderilmemesi halinde Bakanlığın veya ilgili Valiliğin başvurusu üzerine iş mahkemesi, kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar vermelidir.

Yargıtay, sendika yönetim kurulunun şube delege seçim sürecine ilişkin iç yönetmelik çıkarma yetkisini değerlendirdiği bir uyuşmazlıkta, delege seçim usul ve esaslarının sendika tüzüğünde açıkça düzenlenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.⁴⁶⁰ Aksi bir uygulamanın, sendika içi demokratik işleyişe aykırı olacağı belirtilmiştir. Yapılan değerlendirmede ayrıca ülkemizin de tarafı olduğu 87 No.lu ILO Sözleşmesine atıfta bulunulmuş, niteliği gereği demokratik kuruluşlar olarak kabul edilen sendikaların, tüzük ve iç yönetmeliklerini kendi iradeleriyle belirleme hakkı, özgür ve serbestçe faaliyet göstermelerinin temel şartı olan sendika içi demokrasi ilkesiyle sınırlandırıldığı ifade edilmiştir. Kararın devamındaysa hem KGSTSK'nin tüzüğe ilişkin 7. maddesi ve STİSK'nin genel kurulun oluşmasına ilişkin 10. maddesi uyarınca delege seçiminin usul ve esaslarına ilişkin düzenlemelerin tüzükle yapılması gerektiği açıkça ortaya konulmuş; bu düzenlemelerin mutlak emredici nitelikte olduğu belirtilmiştir. O halde hem yargı kararı hem de yapılan düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda delege seçimlerine ilişkin düzenlemelerin yalnızca kuruluş tüzüğüyle yapılabileceğinin kabulü gerekmektedir.⁴⁶¹

Seçimlere ilişkin yönetmeliklerle düzenlemelerin yapıldığı başka bir uyuşmazlıkta genel kurul dışında gerçekleştirilen delege seçimlerinin sonuçlarına bazı sendika üyeleri tarafından genel merkeze itiraz edilmiştir. Genel merkez, yapılan inceleme sonucunda, genel başkan ve

⁴⁶⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2021/4070 K. 2021/9348 T. 20.5.2021, Lexpera, Erişim Tarihi 02.03.2025.

⁴⁶¹ Ekmekçi, Yiğit, a.g.e, 2024, 117;

genel teşkilatlanma sekreteri tarafından imzalanan bir raporla, seçim sürecinde usulsüzlükler tespit edildiğini ve seçimin yenilenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda, merkez yönetim kurulu, itirazları haklı bularak delege seçimlerinin tekrarlanmasına karar vermiş ve seçimler buna uygun olarak yenilenmiştir. Yönetim kurulu, bu kararını kendi çıkarttığı sendika delege seçim yönetmeliğinin 13. maddesine dayandırmaktadır. Söz konusu yönetmelik maddesinde seçime katılan üyelerin, itiraz sebeplerini de belirterek seçim tarihini izleyen üç iş günü içerisinde şube başkanlığına yazılı dilekçeyle itirazda bulunabileceğini düzenlenmiştir. Aynı maddenin dördüncü fıkrası ise, itirazın kabul edilmesi durumunda, sendika yönetim kurulunun ilgili iş yerindeki delege seçimini iptal edeceğini ve seçimlerin en kısa sürede yenilenmesi için şube başkanlığına talimat verileceğini öngörmüştür.

Yargıtay ise STİSK'nin 16. maddesinin ikinci fıkrasının, genel kurul dışında yapılan seçim sonuçlarına yönelik itirazların, sonuçların ilanından itibaren iki gün içinde mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanacağını açıkça hükme bağladığını vurgulamıştır.⁴⁶² Dolayısıyla, kanunun emredici niteliğine aykırı düşen sendika yönetmeliğinin uygulanamayacağına ve delege seçimlerinin iptal yetkisinin münhasıran mahkemeye ait olduğuna hükmetmiştir.

b. Yönetici ücret yönetmelikleri

Kuruluş tüzükleri incelendiğinde ortaya çıkan sorunlardan bir diğeri ise genel kurul kararıyla veya kuruluş tüzüğüyle ücretli yöneticilerin ücretinin belirlenmesine ilişkin yönetim kuruluna iç yönetmelik çıkarma yetkisi verilmesidir. Tüzel kişiliğin organlarında yönetici konumunda bulunmak, ilgili örgütün imkanlarını kişisel çıkarlar doğrultusunda sonuna kadar kullanmanın veya işçi sendikası bünyesinde orantısız menfaat elde etmenin bir yolu olarak algılanmamalıdır.⁴⁶³ Aksine, bu pozisyon, örgütün amaçlarına hizmet etme sorumluluğunu ve üyelerin haklarını koruma yükümlülüğünü gerektirmektedir. Özellikle sendikal yapılar gibi işçi haklarını temsil eden örgütlerde, yöneticilerin bu tür bir yaklaşımı benimsemesi, sendika içi demokrasiyi ve güveni zedeleyecektir. Bu konuyu iki yönden ele almakta fayda vardır.

İlk olarak tüzüğe ilişkin STİSK'nin 8. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendine göre sendika tüzüğünde sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar belirtilmelidir. Yani

⁴⁶² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2015/17874 K. 2015/22274 T. 29.6.2015, Lexpera, Erişim Tarihi 14.04.2024.

⁴⁶³ Odaman, a.g.m, 2011, 206.

yöneticilerin ücretleri aleni olmalı, sendika üyeleri yayımlanacak tüzükte yöneticilerin ücretleri hakkında bilgi sahibi olabilmelidir. Ayrıca sendika yöneticilerine ödenecek ücretlerin de sendika tüzüğünde giderler arasında gösterilmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁴⁶⁴ Aksi takdirde sendika tüzüğünde yer alması gereken zorunlu bir unsurun eksikliği doğacak, STİSK'nin 7. maddesinde düzenlenen süreç işletilebilecektir.

İkinci olarak STİSK'nin 11. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendinde genel kurulun; yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi konusunda yetkili kılındığı görülmektedir. Bir görüşe göre, zorunlu organlarda bulunan üyelerin ücretlerini belirleme yetkisi başka bir organa devredilemeyecektir.⁴⁶⁵

Mülga 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın yürürlükte bulunduğu dönemde yaşanan eski tarihli bir uyuşmazlıkta bu yetkinin devredildiği görülmektedir. Öncelikle belirtmeliyiz ki 274 sayılı mülga Kanun'un "Görevlilerin Ücretleri" başlıklı 26. maddesi, STİSK'nin 11. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendiyle paralellik göstermektedir. Bu sebeple karar günümüzde de önemini korumaktadır. Karara göre sendika genel kurulunun, idarecilere ve temsilcilerine ödenecek ücret ve ödenekleri belirleme yetkisinin başka bir organa devretmesi mümkün olsa da bu devrin sınırsız bir şekilde kabul edilmesinin maddenin amacı ile bağdaşmayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca ücret tespiti için genel kurulca yetki verilen organın mensuplarıyla ilgili ücret ve ödeneklerin, sendikanın genel kurulu tarafından belirlenmesi gerektiği; çünkü bir kimsenin kendi kişisel alacağı hakkında karar veremeyeceği ifade edilmiştir.⁴⁶⁶ Bu karara göre genel kurul, yönetim kuruluna kendisi dışındaki organların üyelerinin ücretlerini belirlemesi için yetki verebilecektir. Ancak bu halde yönetim kurulu üyelerinin ücretleri yine genel kurul tarafından belirlenecektir.

Kararda her ne kadar genel kurulun yönetim kuruluna yetki devri üzerinde durulmuşsa da bizim görüşümüze göre bu yetkinin diğer bir zorunlu organa devri de sonucu değiştirmeyecektir. Ancak Yargıtay kararından da anlaşıldığı üzere bu durumda da yetki devredilen organ kendi ücretini belirleyemeyecektir. Bu durumda usul ve esasları tüzükte

⁴⁶⁴ Odaman, S. (2011). Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi. *Sicil*, (21), 205.

⁴⁶⁵ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e, 2017, 163.

⁴⁶⁶ Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 1979/8176 K. 1980/3149 T. 11.03.1980, Lexpera, Erişim Tarihi 08.04.2025.

düzenlenmek kaydıyla genel kurula ait bu yetkinin diğer zorunlu organlara devri mümkün görünmektedir.

c. Disiplin yönetmelikleri

Sendika tüzükleri incelendiğinde, sendikaların disiplin cezalarını iç yönetmeliklerle düzenleme yoluna gittiği görülmektedir. Kuruluşların iç yönetmeliklerine erişmek mümkün olmasa da öğretide ve yargı kararlarında bu cezalar uyarı, kınama, para cezası, geçici ihraç ve ihraç olduğu göze çarpmaktadır. Öte yandan sendika tüzüğünde bu cezalar belirlenmemiş olsa da kuruluşun her zaman TMK'nin 87. maddesi uyarınca haklı sebeplerin varlığı halinde üyeyi çıkartabilmesi mümkündür.⁴⁶⁷ Haklı sebebin hangi durumlarda oluşacağı önceden tam olarak belirlenemese de üyelik ilişkisinin devamının sendika tüzel kişiliği için sürdürülemez ya da telafisi mümkün olmayan zararlara yol açabilecek haller bu kapsamda değerlendirilebilecektir.⁴⁶⁸

STİSK'nin tüzüğe ilişkin 8. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde ve KGSTSK'nin ise 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde üyelikten çıkarılma şartlarının tüzükte belirlenmesi gerektiğine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. O halde üyelikten çıkarılmaya ilişkin düzenlemeler yalnızca tüzükle düzenlenebilecektir. Öte yandan diğer disiplin cezaları kuruluş içi yönetmeliklerle düzenlenebilecektir.

STİSK'de disiplin kurulunun görev ve yetkilerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmadığından tüzük veya genel kurul kararları aracılığıyla birtakım yetkilerle donatılması gerektiği açıktır. Bu nedenle kuruluşların ihraç dışındaki disiplin cezalarını iç yönetmeliklerle belirlemesi ve bu yetkilerin disiplin kurulu tarafından kullanılması gerekmektedir. Böylece disiplin kurulu disiplin yönetmeliğinde veya kuruluş tüzüğünde yer alan ihraç dışındaki disiplin cezalarını uygulayabilecektir.

Kuruluşlar, kurum içerisinde disiplini sağlayabilmek ve kuruluş aleyhine durumlara müdahale edebilmek, organlara ilişkin nizamı sağlayabilmek adına disiplin yönetmelikleri çıkartmaktadır. Örneğin bir sendika tarafından çıkartılan iç disiplin yönetmeliğinde yer alan cezanın uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıkta disiplin kuruluna sevk edilen veya ihraç istemiyle genel kurula yönlendirilen yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin

⁴⁶⁷ Demir, a.g.m, 2013, 97.

⁴⁶⁸ Demir, a.g.m, 2013, 98.

soruşturma süresince sendikal haklarını kullanamayacağı; ihraç cezası alan yöneticilerin ise ilk genel kurula kadar bu haklardan mahrum kalacağını düzenlemektedir.⁴⁶⁹ Bu yönetmelik hükümlerinin iptali için açılan davada, bu hükümlerin Anayasa'nın 51. maddesine, KGSTSK'ye ve sendika tüzüğüne aykırı olduğunu ileri sürülmüş; ilk derece mahkemesi ve BAM, ihraç kararı kesinleşmeden sendikal hakların kısıtlanmasının demokratik işleyişe ve örgütlenme özgürlüğüne zarar verdiği gerekçesiyle bu hükümlerin iptaline karar vermiştir. Yargıtay da KGSTSK'nin 16. maddesi uyarınca üyelikten çıkarma yetkisinin yalnızca genel kurula ait olduğunu ve bu karar kesinleşmeden hak kısıtlamasının sendika içi demokrasiyi zedelediğini ifade etmiştir. Ancak, sendikaların özel hukuk tüzel kişisi niteliği gereği yönetmelik hükümlerinin doğrudan iptal edilemeyeceğini; yalnızca hukuka aykırılığın tespitiyle yetinilmesi gerektiğini vurgulayan Yargıtay, iptal kararı yerine geçersizlik tespiti yapılması gerektiğine hükmetmiştir.

Sendika tüzükleri ve iç yönetmelikler, disiplin önlemlerini düzenlemede önemli bir rol oynamaktadır. Üyelikten çıkarmaya ilişkin düzenlemeler yalnızca tüzükle, diğer cezalar ise iç yönetmeliklerle tanımlanabilecektir fakat bu yönetmelikler STİSK ve demokratik ilkeler ile uyumlu olmalıdır. İhraç yetkisinin kullanılmasına ilişkin değerlendirmelere aşağıda yer verildiğinden bu başlıkta yalnızca disiplin yönetmeliklerine ilişkin değerlendirmelere yer vermeyi yeterli görmekteyiz.

6. Üyelik Aidatının Belirlenmesi

STİSK'nin tüzüğe ilişkin 8. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendinde ve KGSTSK'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının (k) bendinde işçi işveren kuruluşu üyelerinin ödeyeceği aidat miktarının, kamu görevlileri sendikası üyelerinin ise ödeyeceği üyelik ödentisi oranının tüzükte belirleneceği düzenlenmiştir. Ülkemizde işçi sendikalarının yalnızca yetki aldıkları iş yerlerinde aidat toplama yoluna gittikleri görülmektedir. Öte yandan STİSK'de bu yönde bir düzenleme bulunmadığından sendikalar, üyelerinin yararlandığı bir toplu iş sözleşmesi bulunmasa da aidat ödemelerini talep edilebilecektir.

STİSK'nin 18. maddesine göre üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenecektir. Kuruluş tüzükleri incelendiğindeyse aidat miktarını belirleme ve belirlenen tutarda değişiklik yapabilme

⁴⁶⁹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi., E. 2019/6923 K. 2019/19042 T. 15.10.2019, Lexpera, Erişim Tarihi 18.02.2025.

konusunda merkez yönetim kuruluna yetki tanındığı görülmektedir. Şube açma, kapama ve birleştirme yetkisinde ve yönetici ücretlerinin belirlenmesi konusunda ifade ettiğimiz üzere genel kurul bu iradesini tüzükte düzenlemek kaydıyla yönetim kuruluna devredebilmelidir. Böylece tüzükte belirlenen usul ve esaslara göre yönetim kurulu, sahip olduğu temsil ve tüzükte tanınan yetkiye dayanarak üyelik aidatlarında değişiklik yapabilmelidir.

7. Üyeliğe Kabul Yetkisi

Kuruluşlar amaçlarına ulaşabilmek ve etki alanlarını genişletmek adına üye kazanmak zorundadır. Çünkü sendikalar ve dernekler yalnızca üyeleriyle var olabilecektir. Bununla birlikte beş farklı iş kolunda kurulu olan sendikalar bir araya gelerek üst kuruluşlar oluşturabilmekte; yine bu şekilde kurulmuş üst kuruluşlara üye olabilmektedir. STİSK’de üyeliğe ilişkin detaylı düzenlemeler yapılmışsa da üst kuruluş üyeliği başvurusunun ve sendika üyeliği başvurusunun hangi organ tarafından kabul edileceğine dair bir düzenleme yapılmamıştır.

a. Sendika üyeliğine kabul yetkisi

İşçi ve işveren sendikalarına üyelik, elektronik başvuru sistemi üzerinden e-Devlet kapısı aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Aktif çalışma kaydı bulunan işçiler ile işveren sıfatına sahip kişiler, e-Devlet’teki sendika üyelik işlemleri menüsünü kullanarak sendika üyeliğine başvurabilmektedir. Sendika üyeliği için gerçekleştirilen başvuru eşzamanlı olarak ilgili sendikaya iletilmektedir.

STİSK’nin 17. maddesinin beşinci fıkrasına göre, bu başvuru sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabulüyle e-Devlet kapısı üzerinden kazanılmaktadır. Üyelik başvurusu sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmezse, başvuru sahiplerinin üyelik talebi kabul edilmiş sayılmaktadır. Sendika üyeliğine başvuran kişinin başvurusu haklı bir neden gösterilmeksizin reddedilirse, bu kişiler kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir. Mahkemenin vereceği karar kesin olup, davacı lehine hüküm verilmesi halinde üyelik, ret kararının alındığı tarihten itibaren kazanılmış kabul edilmektedir.

Sendika üyeliği başvurusunu, STİSK’nin 17. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca sendika tüzüğünde yetkilendirilen organ değerlendirecektir. Kuruluş tüzükleri incelendiğinde bu

yetkinin genellikle yönetim kuruluna verildiği görülmektedir.⁴⁷⁰ Öte yandan STİSK’de bu yetkinin hangi niteliklere sahip bir organ tarafından kullanılabileceği yönünde bir düzenleme bulunmadığından, üyelik kabulü tüzükte düzenlenecek zorunlu ya da seçimlik organ tarafından gerçekleştirilebilecektir. Bu durumda STİSK’nin 9. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kurulacak herhangi bir seçimlik organ üyelik işlemlerini takip konusunda tüzükte yetkilendirilebilecektir.

STİSK’nin tüzüğe ilişkin 8. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi uyarınca üye olmaya ilişkin düzenlemelerin sendika tüzüğünde yer alması bir zorunluluktur. Her ne kadar kuruluşun temsil ve yürütme organı olsa da hem STİSK’nin 8. maddesi hem 17. maddesi uyarınca sendika tüzüğünde yer almadığı halde bu yetkinin re’sen yönetim kurulu tarafından kullanılamaması gerekmektedir. Kuruluş tüzüğünde üyeliğe kabule hangi organın yetkili olduğunun düzenlenmemesi halinde kuruluş tüzüğünde eksiklik olduğu söylenebilecektir.

Hukuki açıdan, üyeliğe kabul yetkisinin tüzükte şube organlarına devredilmesi ve bu organların kendi bölgelerindeki üyelik başvurularını onaylaması önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak, ülke genelindeki tüm üyelik başvurularının yalnızca tek bir e-Devlet paneli üzerinden görüntülenmesi, şubelerin bu panele erişimde yaşayabileceği zorluklar nedeniyle teknik imkânsızlıklara yol açabilecektir. Bu durum hiç şüphe yok ki yetki devrinin pratikte etkin bir şekilde uygulanmasını zorlaştıracaktır.

b. Üst kuruluş üyeliğine kabul yetkisi

Çalışmamızın başlarında üst kuruluş kavramının konfederasyonları ifade etmek için kullanıldığını ifade etmiştik. Sendikaların üst kuruluş oluşturması veya kurulmuş olan üst kuruluşa üye olması mümkündür. Bunun için öncelikle sendikanın genel kurul kararı alması gerekmektedir.⁴⁷¹

Sendika üyeliğine ilişkin düzenlemeye paralel bir şekilde STİSK’nin 20. maddesinin birinci fıkrasında, üst kuruluş üyeliği için yapılacak başvuruyu değerlendirecek organ konfederasyon tüzüğüne bırakılmıştır.⁴⁷² Ülkemizde kurulan konfederasyon tüzükleri incelendiğindeyse yönetim kurullarının yetkilendirildiği görülmektedir. Bununla birlikte

⁴⁷⁰ Sipahi, a.g.e, 2024, 89; Başterzi, a.g.e, 2019, 646.

⁴⁷¹ Bkz. 19.

⁴⁷² Yorulmaz, a.g.e, 2024, 156.

konfederasyon üyeliğinde de tüzükte herhangi bir organ üyeliğe kabul işlemlerini yerine getirmek için yetkilendirilebilecektir.

Sendikaların üst kuruluşu üye olduktan sonra üyelikten çekilmesi de yine sendikanın genel kurul kararı ile gerçekleştirilecek olup çekilme işlemi, üst kuruluşu yapılan bildirimin üzerinden bir ay geçtikten sonra geçerli olacaktır. Üyeliğe kabul yetkisi tüzükte belirtilen herhangi bir organ tarafından kullanılabilecekse de STİSK'nin 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca üst kuruluş üyeliğinden çıkarılma yetkisi yalnızca üst kuruluşun genel kurulu tarafından kullanılabilecektir.

8. Üyelikten Çıkarma Yetkisi

Üyelikten çıkarma yani ihraç, kuruluş üyeleri açısından karşılaşılabilecekleri en ciddi yaptırımdır. Bu durumda üye, kuruluştan tamamen uzaklaştırılmakta ve ilişkisi kesilmektedir. Sendika organlarının bu yetkiyi kullanımı yalnızca hukuki bir prosedür meselesi olmaktan çıkıp, aynı zamanda sendika içi demokrasinin ve üyelerin güvenini korumanın bir gereği haline geleceğinden üyelikten çıkarma kararının muhakkak dürüstlük kurallarına uygun olarak alınması gerekmektedir.⁴⁷³ Öğretide, üyelerin haksız yere ve onur kırıcı bir şekilde üyelikten çıkarılmasının kişilik haklarını ihlal ettiği gerekçesiyle, bu durumun sendikal kuruluşlardan manevi tazminat talep etme hakkını doğurduğu ifade edilmektedir.⁴⁷⁴

STİSK'nin 19. maddesine göre işçi işveren sendikalarında genel kurulun çıkarmaya ilişkin kararını tebliğ alan üye, bu karara karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir. Üyelikten çıkarılan üyenin dava yoluna başvurması halinde ilk derece mahkemesi davayı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacak olup, davacının üyeliği mahkeme kararı kesinleşinceye kadar devam edecektir. Kanun'un ön gördüğü bu düzenleme, sendika içerisinde yer alan muhalif grupların veya istenmeyen kişilerin keyfi bir şekilde sendikadan uzaklaştırılmasının engellenmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Bununla birlikte tüzükte yer alan disiplin hükümleri veya haklı sebeplerin varlığına rağmen kuruluş üyeyi çıkarmak zorunda değildir.⁴⁷⁵ Üyelikten çıkarma kararının haklı sebebe dayanıp

⁴⁷³ Demir, a.g.m, 2013, 99.

⁴⁷⁴ Serozan, a.g.e, 1990, 75.

⁴⁷⁵ Engin, a.g.e, 1995, 111.

dayanmadığının değerlendirilmesi noktasında üyenin kaç yıldır sendikaya üye olduğu, daha önce bir ceza alıp almadığı etkili olabilecektir.⁴⁷⁶

Sendika tüzüklerinde sendikaya karşı yükümlülüklerini ihlal eden üyelerin ihraç edileceği yönünde düzenlemelere yer verilmektedir. Bu yükümlülüklerin başında aidat ödememek, sendikanın menfaatlerini ve saygınlığını zedeleyecek faaliyetlerde bulunmak, sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyon aleyhinde söylemlerde bulunmak gelmektedir.

Kuruluşun birlik ve beraberliğine zarar veren üyelerin ihraç edilmesi haklı görülmeliyse de bu yöntemin kuruluş içerisindeki muhalifleri dağıtmaya ve susturmaya yönelik kullanılabileceği gerçeği göz ardı edilmemelidir.⁴⁷⁷ Çıkarma sebeplerinin tüzükte düzenlenmesi halinde çıkarma kararına karşı kanun yoluna başvurulması durumunda mahkemenin tüzükte yer alan cezaların orantılı olup olmadığını muhakkak değerlendirmelidir.⁴⁷⁸

a. Kesin çıkarma ve geçici çıkarma

Üyelikten geçici olarak çıkarma ile kesin çıkarma arasındaki temel fark, geçici çıkarma halinde kişinin üyeliğinin devam etmesine rağmen üyelik hak ve yükümlülüklerinin durmasıdır.⁴⁷⁹ Diğer bir fark ise geçici çıkarmada, cezanın süresinin sona ermesiyle herhangi bir işleme gerek olmadan üye haklarına kavuşacakken; kesin çıkarma halinde üyelik sona ermektedir.⁴⁸⁰

STİSK'in tüzüğüne ilişkin 8. maddesinde, KGSTSK'nin 7. maddesinde ve DK'nin 4. maddesinde üyelikten çıkarılma şartlarının tüzükte yer alması gerektiği düzenlenmiştir. Bu nedenle, işçi ve işveren kuruluşları, kamu görevlileri kuruluşları ve dernekler, haklı sebeple üyelikten çıkarılma hali saklı kalmak kaydıyla, üyelikten çıkarılmanın şart ve şekillerini tüzüklerinde belirlemelidir.⁴⁸¹ Üye hakkında çıkarılma kararı alınabilmesi için muhakkak tüzükte yer alan yönetime uyulması gerekmektedir. Aksi takdirde çıkarma kararının iptali gündeme gelebilecektir.⁴⁸²

⁴⁷⁶ Engin, a.g.e, 1995, 120.

⁴⁷⁷ Sipahi, a.g.e, 2024, 112; Şahlanan, a.g.e, 2020, 168.

⁴⁷⁸ Sipahi, a.g.e, 2024, 89.

⁴⁷⁹ Engin, a.g.e, 1995, 110.

⁴⁸⁰ Engin, a.g.e, 1995, 110.

⁴⁸¹ Engin, a.g.e, 1995, 113.

⁴⁸² Engin, a.g.e, 1995, 132-133.

b. Çıkarma yetkisinin kullanılması

(1) Derneklerde çıkarma yetkisinin kullanılması

Çıkarma yetkisinin hangi organ tarafından kullanılacağı tüzel kişiler için büyük bir öneme sahiptir. Buna ilişkin olarak TMK'nin 80. maddesinde genel kurulun üyeyi çıkarma yetkisine sahip olduğu, 58. maddesinde ise dernek tüzüğünde düzenlenmemiş konularda kanun hükümleri uygulanacağı düzenlenmiştir. Dernek üyelerinin ihracına ilişkin olarak TMK'nin 80. maddesinde yer alan düzenlemenin emredici nitelikte olmadığı bu nedenle çıkarma yetkisinin tüzükte belirlenen organ tarafından da kullanılabileceği ancak tüzükte bir organ yetkilendirilmemişse genel kurulun yetkili olduğu ifade edilmektedir.⁴⁸³ O halde dernek tüzüğünde yönetim kurulunun ihraç yetkisiyle donatılması halinde dernek üyesi hakkında çıkarma kararı yönetim kurulu tarafından verilebilecektir.⁴⁸⁴ Öte yandan TMK'nin 72. maddesinin 2. fıkrası uyarınca bu yetki seçimlik organlara devredilemeyecektir.⁴⁸⁵ Tüzükte çıkarma yetkisinin seçimlik organ tarafından kullanılacağına düzenlenmesi halinde genel kurulun çıkarma yetkisinin seçimlik organla birlikte devam edeceği savunulmaktadır.⁴⁸⁶ Zira bu halde çalışmamızda daha önce ifade ettiğimiz üzere mutlak devir değil, nispi devir söz konusu olmaktadır. Diğer bazı yazarlar da genel kurula ait ihraç yetkisinin tüzükte belirtilmesi şartıyla başka organlar tarafından da kullanılabileceğini, bu halde dahi genel kurulun ihraç yetkisini muhafaza edeceğini ifade etmektedir.⁴⁸⁷

(2) Sendikalarda çıkarma yetkisinin kullanılması

Sendikalar açısından ihraç yetkisini ele aldığımızda, STİSK'nin 19. maddesinin 4. fıkrasında ve KGSTSK'nin, 16. maddesinin 4. fıkrasında dernekler hukukuna benzer bir yaklaşımla, üyelikten çıkarma yetkisinin genel kurula ait olduğu düzenlenmektedir.⁴⁸⁸ Bununla birlikte SK'nin 25. maddesinin üçüncü fıkrasında da bu yetkinin genel kurula verildiği görülmektedir. Öte yandan SK'nin 18. maddesinin üçüncü fıkrasında STİSK'den farklı bir

⁴⁸³ Engin, a.g.e, 1995, 132-133

⁴⁸⁴ Engin, a.g.e, 1995, 134.

⁴⁸⁵ Engin, a.g.e, 1995, 134-135.

⁴⁸⁶ Engin, a.g.e, 1995, 136.

⁴⁸⁷ Dural, Ögüz, a.g.e, 2024, 315; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, a.g.e, 2024, 382; Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e, 2024, 637.

⁴⁸⁸ Demir, a.g.m, 2013, 98.

düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre disiplin kurulu, üyelikten çıkarma cezası dışındaki disiplin cezalarını verme yetkisine sahiptir.

SK'de disiplin kurulunun yetkilerine dair hüküm bulunurken, STİSK'de bu düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu fark, çalışmamız açısından oldukça dikkat çekicidir. STİSK'nin SK'ye kıyasla daha fazla serbestlik tanıyan bir yapıya sahip olduğu ve Türkiye'nin taraf olduğu ILO'nun 87 No.lu Sözleşmesi dikkate alındığında, bu düzenlemenin kaldırılması sonucunda disiplin kuruluna ihraç yetkisinin devredilip devredilemeyeceği önem kazanmıştır. Nitekim, yukarıda açıkladığımız üzere dernekler hukukunda da çıkarma yetkisinin tüzükle başka organlara devredilebilmesi mümkün görünmektedir.

Dernekler hukukunda genel kurulun çıkarmaya ilişkin yetkisinin emredici nitelikte olmadığı bu sebeple yetkinin diğer zorunlu organlar tarafından kullanılabileceği ifade edilmektedir. Hem TMK hem STİSK birlikte incelendiğinde paralel düzenlemeler içerse de dernek üyeliği ile sendika üyeliğinin içerdiği haklar oldukça farklıdır. Sendika üyeliği, bireylere sendika yönetiminde söz sahibi olma, hukuksuz işlemlere karşı dava açma, iş yeri sendika temsilcisi olma, grev ve eğitim yardımlarından yararlanma, sendika faaliyetlerine katılma ve en önemlisi toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanma fırsatı sunmaktadır. Bu sebeple STİSK'nin 19. maddesinin 4. fıkrasında yer alan hükmün emredici nitelikte olmadığı kanaatimizce söylenemeyecektir. Bu nedenle çıkarma yetkisi sendikalar hukukunda herhangi bir şekilde diğer zorunlu organlara devredilememelidir. Bu yaklaşım STİSK'nin yanında sendika içi demokrasinin korunması için de daha isabetli görülmelidir.

Henüz SK'nin yürürlükte bulunduğu bir uyuşmazlıkta sendika disiplin kurulu, sendika üyesi hakkında sendika tüzüğüne aykırı davrandığı gerekçesiyle üyeliği üç yıl sonraki genel kurula kadar askıya alma kararı almıştır. Yargıtay, disiplin kurulu tarafından verilen bu kararın fiilen ihraç anlamına geldiğini ve bu ihracın SK'nin 18 ile 25. maddelerine aykırı olduğuna hükmetmiştir.⁴⁸⁹ Kararda, SK'nin 25. maddesi gereğince ihraç yetkisinin yalnızca genel kurula ait olduğu ve 18. madde uyarınca disiplin kurulunun sadece tüzükte öngörülen, çıkarma dışındaki cezaları uygulayabileceği vurgulanmıştır. Yargıtay'ın her iki maddeye dayanarak verdiği karar, çıkarma yetkisinin kullanımına ilişkin yukarıda açıkladığımız görüşlerimizi desteklemek açısından önemlidir. Çünkü kararda ihraç yetkisinin genel kurula ait olduğu

⁴⁸⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/30925 K. 2010/34411 T. 23.11.2010, Çalışma ve Toplum, Erişim Tarihi 13.04.2025.

vurgulanmakla birlikte SK'nin 18. maddesindeki açık düzenleme nedeniyle disiplin kurulunun bu yetkiyi kullanamayacağını değerlendirme kapsamına alınmıştır.

C. Organ Üye Sayısında Yaşanacak Eksilmenin Organın Yetkisine Etkisi

1. Üye Sayısının Organı İşlevsiz Hale Getirecek Kadar Eksilmesi

Sendika organlarını oluşturan üyelerin farklı sebeplerle organ üyeliği sona erebilecek, organın üye sayısında eksilmeler yaşanabilecektir. Bunların başında ölüm, istifa, milletvekili seçilme gibi haller gelse de bunların tamamının öngörülmesi mümkün değildir. Üye sayısı eksilen, yedek üyelerle de yeterli üye sayısı tesis edilemeyen ve neticede karar alamayacak hale gele organın yetkilerinin akıbetinin ne olacağı cevaplanmaya muhtaçtır.

Kuruluşun zorunlu organ üyelerinde yaşanacak eksilmeler karşısında STİSK'de ve KGSTSK'de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. SK'de ise yönetim kurulu üyelerinin tam sayısının altına düşmesi hali düzenlenmekteydi. SK'nin 17. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan düzenlemeye göre yönetim kurulunun üye sayısının yedek üyelerin de göreve çağrılmasından sonra da tam üye sayısının yarısından az olması durumunda kalan yönetim kurulu veya denetim kurulu üyeleri tarafından genel kurul bir ay içinde toplantıya çağrılmalıdır. Toplantı çağrısının yapılmaması halindeyse kuruluş üyesi iş mahkemesine başvurabilecektir. Bu durumda mahkeme, üyeler arasından seçeceği üç kişiyi, bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirecektir. Aynı durumun şube yönetim kurulunda yaşanması halindeyse gerekli işlemler, sendika yönetim kurulu tarafından yürütülecektir.

STİSK'de, yönetim kurulunun boşalmasına ilişkin bir düzenleme bulunmadığından 80. maddede yer alan yollamadan yola çıkarak TMK'nin derneklerin yönetim kuruluna ilişkin 84. maddesi sendika yönetim kurulları için de uygulanacaktır.⁴⁹⁰ Şube yönetim kurullarında ortaya çıkabilecek eksilmeler karşındaysa TMK'nin 84. maddesinde bir düzenleme bulunmadığından, SK'de yer alan düzenlemenin uygulanması gerektiği ifade edilmektedir.⁴⁹¹ TMK'nin 84. maddesine göre yönetim kurulu üye sayısı, boşalmalar sebebiyle üye tam sayısının yarısının altına düşerse; genel kurul, kalan yönetim kurulu üyeleri veya denetim kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılacaktır. Çağrı yapılmazsa, üyelerden birinin istemi üzerine, sulh hâkimi, üç üyeyi genel kurulu toplantıya çağırarak görevlendirecektir.

⁴⁹⁰ Şahlanan, a.g.e, 2020, 143.

⁴⁹¹ Şahlanan, a.g.e, 2020, 144.

TMK görevli mahkemeyi sulh hakimliği olarak düzenlemişse de STİSK'nin 79. maddesi uyarınca işçi işveren kuruluşu yönetim kurullarında yaşanacak eksilmeler sebebiyle TMK'nin 84. maddesinin uygulama bulması halinde görevli mahkeme iş davalarına bakmakla mahkeme olacaktır. Bu durumda bir ay içerisinde genel kurulun toplantıya çağrılmaması sonucunda üyelere birinin istemi üzerine iş mahkemesi üç üyeyi genel kurulu toplantıya çağırmak üzere görevlendirecektir.

Sendika yönetiminin faaliyetlerinden memnun olmayan disiplin veya denetleme kurulu üyeleri yönetime tepki göstermek adına istifa ederek üyesi oldukları organı boşaltabilmektedir. Bununla birlikte kuruluş tüzüklerinde bu organlara son derece önemli ve süreklilik arz eden yetkiler devredilmektedir. Farklı sebeplerle yaşanacak eksilmeler sonucu bu organların yetkilerinin hangi organ tarafından kullanılacağına açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. TMK'nin 84. maddesinde yer alan düzenleme yönetim kurulunun yedek üyeler getirildiği halde tam sayısının yarısına düşmesi haline ilişkin olduğundan disiplin ve denetleme kurulunda aynı eksikliğin yaşanması halinde TMK'nin 84. maddesinde yer alan hükmün uygulanıp uygulanamayacağı belirsizdir. Bizim düşüncemize göre bu uygulama yalnızca yönetim kurulunda yaşanan eksilmeler için geçerli olup, disiplin ve denetleme kurulunda yaşanacak eksilmeler karşısında olağanüstü genel kurula gidilmesi gerekecektir.

2. Üye Sayısı Eksilen Organın Yetkileri

Sendika tüzükleri incelendiğinde sendika organlarında eksilme olması halinde yedek üyelerin göreve hangi şekilde geleceğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Öte yandan organların yedek üyelerle dahi doldurulamaması ve boşalan organın yetkilerinin hangi organ tarafından kullanılabilmesi sendika tüzüklerinde düzenlenmemektedir. Kanaatimizce böyle bir düzenlemeye tüzükte yer verilemeyecektir. Zira yukarıda ifade ettiğimiz üzere yönetim kurulunda bu yönde bir eksiklik yaşanması halinde TMK'nin 84. maddesi uygulanacakken, diğer zorunlu organlar yönünden olağanüstü genel kurula gidilmesi gerekecektir.

Organlarda yaşanan eksilmeler sebebiyle olağanüstü genel kurul çağrısında bulunulması ve eksilen organ seçimlerinin gerçekleştirilmesi gündemiyle toplanılması elbette mümkündür. Bu halde yalnızca ilgili organ için seçimler gerçekleştirilmek zorundadır. Yargıtay buna ilişkin bir davada, şube denetleme kurulu üyelerinin istifası nedeniyle yalnızca denetleme kurulu

seçimleri için çağrılan olağanüstü genel kurulda, gündem dışı olarak tüm organlar için seçim yapılması nedeniyle genel kurulun iptaline karar vermiştir.⁴⁹²

Çalışmamızda daha önce incelediğimiz üzere olağanüstü genel kurul kararı STİSK'nin 12. maddesinin 4. fıkrası uyarınca olağan genel kurula altı aydan kısa bir süre olması halinde alınamayacaktır. Dolayısıyla karar alamayacak duruma gelen organın yetkileri atıl kalabilecektir. Belki bu noktada sendika tüzüklerinde bu duruma dair düzenlemeler yapılmasının bir çözüm oluşturacağı düşünölebilecektir. Ancak bizim görüşümüze göre, tüzükte yapılacak düzenlemeler sonucunda bir organ işlevsiz hale gelirse, bu organın yetkileri diğer organlar tarafından kullanılamayacak ve bu yönde tüzüğe konulan hükümler geçersiz sayılacaktır. Çünkü her şeyden önce böyle bir devrin tüzükle veya kendiliğinden gerçekleşeceğinin kabulü, gücü elinde bulunduran yönetim kurulu üyelerinin diğer zorunlu organlarda yer alan üyeleri istifaya zorlayarak sahip oldukları yetkileri kendi himayeleri altına almak istemeleriyle neticelenebilecektir. Bununla birlikte sendikanın yürütme organı bu yolla hem disiplin kuruluna ait disiplin yetkisine hem de denetleme kuruluna ait kendi işlemlerini denetleme yetkisine sahip olabilecektir. Bu durumun sendika içi demokrasi açısından pek çok sorun yaratacağı açıktır.

Öte yandan sendika organlarının işlevsizliğine rağmen sendika genel kuruluna altı aydan az bir süre kalması nedeniyle olağanüstü genel kurul kararı alınamıyor olması farklı hukuki sorunları beraberinde getirecektir. Her şeyden önce olağan genel kurul tarihine kadar bu organların karar alamaması sebebiyle sendikanın faaliyetlerinde aksaklıklar oluşacaktır. Örneğin denetleme kurulunda bir eksilme olması durumunda, STİSK'nin 12. maddesinin 3. fıkrasına göre genel kurul tarihinden en az 15 gün önce üye veya delegelere iletilmesi zorunlu olan denetleme kurulu raporları hazırlanamayacaktır. Bu durumda STİSK'nin 12. maddesindeki şartları taşıyan bir genel kurul yapılması mümkün olamayacağından gerçekleştirilecek genel kurulun iptali gündeme gelebilecektir. Bu süreç sonucunda sendikaya kayyım atanması gerekecektir.

Hal böyleyken iki farklı çözüm gündeme gelecektir. İlk olarak bu durumun tüzükte düzenlenebileceğı ve yetkinin diğer organlar tarafından kullanılabilceğı kabul edilecektir. İkinci olarak ise genel kurula altı aydan az bir süre kalmışsa da sendikanın organlarını kaybetmesi sebebiyle genel kurul kararı alması hukuka uygun kabul edilecektir. Bizim

⁴⁹² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/46135 K. 2011/3861 T. 18.02.2011, Lexpera, Erişim Tarihi 01.03.2025.

düşüncemize göre ilk durum sendika içi demokrasi açısından büyük bir sorun yaratacağından hukuka uygun görülemeyecek ve bu yönde tüzük hükümleri geçersiz sayılacaktır. Bu sebeple altı aydan az bir süre kalmışsa da organları karar alamayan bir sendikanın genel kurul kararı alabilmesi somut olay karşısında daha demokratik bir yaklaşım sunacaktır.

3. Yargıtay'ın Konuya Dair Değerlendirmesi

Disiplin ve denetleme kurulu farklı sebeplerle yedek üyelerle dahi doldurulamayacak hale gelebilecektir. Buna ilişkin olarak disiplin kurulu üyelerinin istifası sonucu organın çalışamaz hale geldiği bir uyuşmazlıkta yönetim kurulu disiplin yetkilerini kullanarak yönetim kurulu üyesine görevden el çektirmiştir. Bu kararın iptali için açılan davada ilk derece mahkemesi, sendika tüzüğünde bu yetkinin yönetim kuruluna verilmediğini gerekçe göstermiş, davanın kabulüne karar vermiştir. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulmuş, BAM da ilk derece mahkemesi kararının isabetli olduğunu vurgulayarak, yönetim kurulunun disiplin kuruluna ait yetkiyi kullanarak doğrudan karar aldığını, tüzükte böyle bir yetki devrine izin verilmediğini ve genel kurulun 40 gün içinde toplanacak olması nedeniyle yönetim kurulunun görevden el çekirme yetkisini kullanamayacağına hükmetmiştir. Karara karşı temyiz yoluna başvurulmuşsa da Yargıtay, disiplin kuruluna ait yetkinin yönetim kurulu tarafından kullanılmasının mümkün olmadığına karar vermiştir.⁴⁹³

Kararı farklı yönlerden ele almak gerekecektir. İlk olarak BAM tarafından yapılan değerlendirme, genel kurula 40 gün kala disiplin kuruluna ait yetkinin yönetim kurulu tarafından kullanıldığı yönünde dikkat çekici bir tespit yer almaktadır. Bizim görüşümüze göre bir organın işlevsiz hale gelmesi durumunda yetkilerinin başka bir organa devri açısından genel kurula kalan süre devrin geçerlilik koşulu olarak görülmemelidir. Bir organda üyelerin eksilmesi nedeniyle ortaya çıkan işlevsizlik, o organın yetkilerinin başka bir organa devrine yol açmamalı ve bu ilke bir sonraki genel kurula kalan süre ne olursa olsun geçerliliğini korumalıdır.

⁴⁹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/5336 K. 2024/6591 T. 4.4.2024, Lexpera, Erişim Tarihi 07.03.2025.

İkinci noktaysa kararda disiplin kurulu üyelerinin istifa etmesi halinde yetkinin hangi organ tarafından kullanılacağına tüzükte düzenlenmediği ifade edilmiştir. Her ne kadar Yargıtay bu durumun tüzükte düzenlenebileceği yönünde yorumlanabilecek bir tespiti yer vermişse de daha önce de ifade ettiğimiz üzere zorunlu bir organın tamamen boşalması halinde yetkilerinin başka bir organ tarafından kullanılacağına ilişkin tüzük hükümleri geçerli görülmemelidir.



V. BÖLÜM:

SONUÇ

Çalışmamız, çalışma hayatının temel dinamiklerinden olan sendikaların kurumsal yapısını, faaliyetlerini ve özellikle organlar arası yetki devirlerinin hukuki ve işlevsel boyutlarını incelemeyi amaçlamıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 5253 sayılı Dernekler Kanunu, Dernekler Yönetmeliği ve 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi çerçevesinde yapılan bu kapsamlı değerlendirme, yetki devrinin sendikal faaliyetler için bir yandan önemli bir işlevsel araç olabileceğini ve karar alma süreçlerini hızlandırabileceğini ortaya koyarken , diğer yandan demokratik ilkelerden sapmalara ve sendika içi demokrasiyi zedeleyecek kullanım risklerini de bünyesinde barındırdığını ortaya koymaktadır.

Çalışmamızın ilk bölümünde sendikaların temel unsurları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Sendikaların, 1982 Anayasası'nın 51. maddesi ve STİSK'nin 2. maddesi uyarınca işçi ve işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme amacıyla kurulmuş özel hukuk tüzel kişileri olduğu ifade edilmiştir. Serbestçe kurulabilme ilkesinin, 87 No.lu ILO Sözleşmesi ile uyumlu olduğu fakat sözleşmenin tanıdığı serbestinin mutlak olmadığı, kanuni asgari şartların yerine getirilmesini gerektirdiği vurgulanmıştır. Bağımsızlık unsurunun kapsamının sendikaların devlet, siyasi partiler, dini gruplar ve diğer sosyal taraflardan bağımsız hareket etme kapasitesi olduğunu incelenmiştir. Demokratik esaslara uygunluğun sendika içi demokrasinin temel taşlarından birisi olduğu ve sendikal faaliyetlerin vazgeçilmez bir unsuru olduğu ortaya konulmuştur.

Sendikaların faaliyetleri bağlamında ise, STİSK'nin sendikaların amaçlarıyla sınırlı olmak kaydıyla tüzüklere geniş bir serbesti tanıdığı; sendikaların toplu iş sözleşmesi akdetme ve uyuşmazlıkları yönetme gibi asli faaliyetlerin yanı sıra, üyelerini temsilen dava açabilme, iş yeri sendika temsilcisi atama, kamu ve diğer sosyal taraflar üzerinde baskı oluşturma, komisyon ve kurullara katılma, mesleki kurslar düzenleme ve tesisler kurma gibi serbest faaliyetler incelenmiştir. Ayrıca bu faaliyetlerin icrasında eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yasak faaliyetler arasında ise sınırlı siyaset yapma, ticaret yapma, zıt sosyal gruplar arasındaki yasaklar ve gelir paylaşma yasağı ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde sendika organlarının oluşum süreçleri ve yetki alanları detaylı bir şekilde ortaya koyulmuştur. Sendikalar genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu gibi zorunlu organların yanı sıra ihtiyaçlarına göre seçimlik organlar da oluşturabilecektir. Genel kurul, sendikanın en geniş yetkilere sahip, en üst karar alma organı olarak demokratik işleyişin kalbinde yer almaktadır. Genel kurulun oluşumunda üyelerin veya delegelerin temsiline ilişkin yasal serbesti ve bu konudaki tüzük düzenlemelerinin önemi vurgulanmıştır. Özellikle delege seçimlerinde şeffaflık ve eşit katılımın sendika içi demokrasi açısından kritik olduğu belirtilmiştir. Yönetim kurulunun sendikanın yürütme ve temsil organı olarak günlük işleyişi ve stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesindeki rolü açıklanmıştır. Denetleme kurulu, iç ve dış denetim mekanizmalarıyla sendikanın mali ve idari şeffaflığını sağlayan bir yapı olarak ele alınmıştır. Disiplin kurulunun ise üye davranışlarını denetleme ve sendika içi disiplini sağlama görevini üstlendiği ancak ihraç yetkisinin genellikle genel kurula ait olduğu belirtilmiştir.

Seçimlik organların sendikalarda esneklik ve etkinliği artırma potansiyeli taşıdığı ancak bu organlara verilecek yetkilerin yasal sınırlamalara ve demokratik ilkelere uygun olması gerektiği vurgulanmıştır. Özellikle STİSK'e tabi sendikalarda zorunlu organlara ait yetkilerin seçimlik organlara devredilemeyeceği ancak KGSTSK'ye tabi kamu görevlileri sendikalarında bu konuda daha geniş bir serbesti bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durum, farklı sendikalara uygulanan mevzuat arasındaki yetki devri farklarını ortaya koymuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde sendika organları arasındaki yetki devrinin hukuki sınırlarını ve sendika içi demokrasi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Buna göre yetki devrinin mutlak devir ve nispi devir şeklinde ikiye ayrıldığı yönünde öğretilerdeki tartışmalara yer verilmiştir. Ayrıca STİSK ve TMK'nin derneklere ilişkin hükümlerine göre zorunlu organlara ait yetkilerin seçimlik organlara mutlak olarak devredilmesinin mümkün olmadığı ancak nispi devrin mümkün görülebileceği sonucuna varılmıştır. Bu durumda, seçimlik organ tarafından kullanılan yetkinin asıl yetkili organın onayı olmaksızın askıda geçersiz sayılacağı ancak asıl yetkili organın icazet göstermesi halinde geçerlilik kazanacağı ifade edilmiştir.

İncelenen bazı işçi sendikası tüzüklerinde STİSK'nin 8. maddesi uyarınca tüzükte açıkça düzenlenmesi gereken konuların iç yönetmeliklere bırakılarak veya doğrudan organların yetkilendirilerek sendika içi demokrasinin zedelendiği açıklanmıştır. Bu tür uygulamaların, tüzükte eksiklik yaratacağı ve STİSK'nin 7. maddesi uyarınca faaliyetlerin durdurulması gibi

yaptırımlara yol açabileceği belirtilmiştir. Yargıtay kararları da bu tür tüzük hükümlerinin veya organ kararlarının hukuka aykırı olduğunu tespit ederek, sendika içi demokrasinin korunması gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle iş yeri sendika temsilcisi atama ve görevden alma yetkisinin yönetim kuruluna ait olduğu kabul edilirken, bu yetkinin keyfi kullanılmaması gerektiği ve objektif koşullara bağlanmasının sendika içi demokrasi açısından daha isabetli olacağı belirtilmiştir. Şube açma, kapatma, birleştirme ve şubeye bağlı iş yerlerini değiştirme yetkisinin genel kurula ait olduğu ancak genel kurul kararıyla yönetim kuruluna devredilebileceği ve bu yetkinin de dürüstlük kuralına uygun ve gerekçeli bir şekilde kullanılması gerektiği yargı kararlarıyla desteklenmiştir. Genel kurula çağrı yetkisinin ise yalnızca yönetim kuruluna ait olduğu ve diğer organlara devredilemeyeceği yönündeki görüşümüz gerekçeleriyle savunulmuştur.

Üyelikten çıkarma yetkisinin sendikalarda genel kurula ait emredici bir yetki olduğu ve diğer zorunlu organlara devredilemeyeceği sonucuna varılmıştır. Son olarak sendika organlarındaki üye eksilmelerinin organın işlevselliğini etkilemesi durumunda, TMK'nin 84. maddesinin kıyasen uygulanabileceği, ancak bu durumun sendika içi demokrasiyi zedeleyici yetki devirlerine yol açmaması gerektiği belirtilmiştir.

Yetki devri sendikal yapılar için potansiyel faydalar sunsa da bunun şeffaflık, hesap verebilirlik ve katılımcılık ilkelerine sıkı sıkıya bağlı kalınarak yapılması gerekmektedir. Mevcut yasal çerçevede, sendikalara tanınan geniş tüzük serbestisi, zaman zaman antidemokratik uygulamalara zemin hazırlayabilmektedir. Bu kapsamda, sendika içi demokrasinin güçlendirilmesi ve yetki devrinin daha sağlam bir zemine oturtulması için birtakım çözüm önerileri sunulmaktadır. İlk olarak STİSK'de, yetki devrine ilişkin hükümlerin daha detaylı ve açık bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Hangi yetkilerin hangi organlar arasında ve hangi koşullar altında devredilebileceğine dair emredici hükümler getirilmelidir. İkinci olarak sendika tüzükleri, sendika içi demokrasiyi güçlendirecek şekilde yenilenmelidir. Kanun koyucunun STİSK'nin 8. maddesi uyarınca tüzükte bulunmasını zorunlu kıldığı düzenlemelere yalnızca tüzükte yer verilebilmeli, bu konularda iç yönetmelikler çıkartılamamalıdır. Üye ve delege seçim usulleri, yönetici ücretleri, disiplin cezaları gibi temel konular tüzükte detaylandırılmalı ve üyelerin kolayca erişimine sunulmalıdır.

Yetkisiz organ kararlarına karşı açılan davaların hızlı ve etkili bir şekilde sonuçlandırılmasını sağlayacak yasal düzenlemeler ve yargı kapasitesi artırılmalıdır. Yargı

kararlarındaki sürelerle uyulmaması gibi sorunlar giderilmeli ve sendika davalarına bakan iş mahkemelerinin sayısı artırılmalı, uzmanlığı güçlendirilmelidir. Son olarak sendika yöneticileri ve üyeleri, sendika içi demokrasi, yetki devri sınırları ve hukuki sorumluluklar konusunda eğitilmelidir. Bu eğitimler, hem yasalara uygun bir işleyişi sağlamak hem de sendika içinde demokratik kültürü yerleştirmek için hayati öneme sahiptir.

Kanaatimizce bu önerilerin hayata geçirilmesiyle işçi ve işveren sendikaları hem daha demokratik ve şeffaf yapılar haline gelebilecek hem de işçi ve işveren haklarını koruma ve geliştirme misyonlarını daha etkin bir şekilde yerine getirebilecektir. Bu yönde atılacak adımlar Türkiye'nin sosyal ve ekonomik kalkınması için de büyük bir önem taşımaktadır. Unutulmamalıdır ki, "Sendikalarda demokrasi sahip olunmaya değer bir şeydir." Bu değerın korunması ve geliştirilmesi, gelecekteki çalışma hayatının daha adil, dengeli ve katılımcı olmasına zemin hazırlayabilecektir.

EXTENDED ABSTRACT

The Organs of the Trade Union and the Delegation of Authority Among Them

In Türkiye, trade unions function as key institutions within the labor landscape, committed to safeguarding and promoting the economic and social rights of workers and employers. As private law entities, their operations fall under statutory frameworks, primarily Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, alongside internal bylaws serving as their constitutional foundation. Bylaws, together with the law, outline the structure and powers of union organs, including the general assembly, executive board, audit board, and disciplinary board. Yet, the legal framework often leaves specifics of organ authority vague, allowing unions significant freedom to shape governance through bylaws. This autonomy, while encouraging independence, may foster undemocratic practices, especially when authority delegation among organs occurs improperly via bylaws, general assembly decisions, or internal regulations. This study is particularly relevant in light of recent changes to Turkish labor laws, which have aimed to modernize and streamline union governance. By examining the delegation of authority within trade unions, this thesis contributes to the ongoing discussion about how to balance efficiency and democracy in union management. The study explores the powers of trade union organs and mechanisms of authority delegation among them, seeking to promote a more transparent and democratic framework for union governance. By examining legal and practical aspects of delegation, it aims to understand how such practices influence internal democracy and member participation. Research draws on a thorough review of Turkey's labor laws—Law No. 6356, Law No. 4688 on Public Servants' Trade Unions and Collective Agreement Law, and Turkish Civil Code (Law No. 4721)—combined with empirical analysis of 67 trade union bylaws and relevant judicial decisions.

Research adopts a dual methodology, integrating legal analysis with empirical investigation. It starts with a detailed review of statutory provisions governing trade unions, referencing the Turkish Constitution, Law No. 6356, and international standards such as the International Labour Organization's Convention No. 87 on Freedom of Association. To anchor the study in practice, bylaws of 67 trade unions—those meeting the collective bargaining threshold under Law No. 6356 according to the Ministry of Labor and Social Security's January 2025 statistics—undergo careful scrutiny. Bylaws stem from official announcements published by the Ministry. Analyzing the bylaws of 67 trade unions was a complex task, as each union has its own unique governance structure and delegation practices. However, this comprehensive approach allowed for a thorough understanding of the variability in delegation practices across Turkish trade unions. Additionally, judicial rulings interpreting delegation practices receive analysis to evaluate how courts handle disputes tied to authority transfers. This method offers comprehensive insight into the theoretical foundations and practical outcomes of delegation within Turkish trade unions.

The study first examines the core elements of trade unions, distinguishing them from entities like associations. Under Law No. 6356, a trade union emerges as an entity formed by at least seven workers or employers to protect shared economic and social interests within a specific industry. This purpose-driven definition, paired with constitutional safeguards ensuring freedom of establishment without prior permission, highlights unions' distinct legal status. Unlike associations pursuing diverse objectives, trade unions focus solely on labor-related goals, shaping their governance and activities. The study identifies five essential elements—common purpose, freedom of establishment, independence, commitment to democratic principles, and legal personality—as critical to their identity and function. These five essential

elements are crucial in distinguishing trade unions from other entities, such as associations or political parties, and underscore their unique role in the labor landscape.

Trade unions operate via a structured set of mandatory organs, as required by Law No. 6356: the general assembly, the supreme decision-making body comprising all members or delegates; the executive board, handling daily management and external representation; the audit board, overseeing financial and compliance matters; and the disciplinary board, addressing member conduct. Optional organs, such as a board of presidents, may emerge based on union needs. While the law defines these organs, their specific powers and interactions depend heavily on bylaws, leading to variability in authority distribution and exercise across unions.

Delegation of authority among union organs stands as the central focus of the study. Delegation occurs in two forms: partial delegation (*nispi devir*), where the delegating organ maintains oversight, and absolute delegation (*mutlak devir*), where authority transfers fully without control. While delegation may enhance efficiency—such as streamlining financial or disciplinary decisions—it risks undermining democratic governance if unchecked. The study identifies common delegated powers, including budget approvals and disciplinary actions, and assesses their legal foundation under Law No. 6356 and union bylaws. It contends that absolute delegations, especially those lacking transparency or member input, may concentrate power in the executive board, diminishing the general assembly's role and weakening democratic accountability.

Empirical analysis of 67 union bylaws reveals notable differences in delegation practices. Some unions establish clear, member-focused processes, ensuring delegations remain transparent and reversible, while others display centralizing tendencies, with bylaws granting the executive board broad, unchecked powers. Judicial decisions offer further clarity: courts uphold delegations improving operational efficiency but strike down those exceeding legal boundaries or eroding member rights, such as efforts to delegate the general assembly's exclusive power to amend bylaws or dissolve the union. These rulings stress the need for a clear legal separation between delegable and non-delegable powers, though they also expose the judiciary's uneven capacity to address all delegation disputes thoroughly.

The study emphasizes the profound effect of authority delegation on union democracy. While delegation may accelerate decision-making, it often reduces member participation, particularly when significant powers concentrate in few hands. This may foster member disillusionment, lower engagement, and weaken the sense of ownership over union activities. Research points to examples from bylaws where delegations suppress dissent or centralize control, arguing that such practices jeopardize unions' credibility as democratic institutions representing members' interests.

Research concludes that authority delegation serves as a double-edged sword: a practical tool for union management that, if mismanaged, threatens democratic principles. Key findings suggest that while delegation may enhance efficiency, its misuse—evident in some of the 67 bylaws analyzed—results in reduced member involvement and potential legitimacy crises. To address these risks, the study proposes several reforms: Clearer legal guidelines: Law No. 6356 should define permissible delegations and their conditions, minimizing ambiguity and curbing abuses. Member consultation: Significant delegations should require member approval or input, ensuring democratic legitimacy. Enhanced judicial oversight: Specialized labor courts could offer consistent supervision of delegation disputes, bolstering accountability. Democratic

bylaws: Unions should adopt bylaws prioritizing transparency, member participation, and reversible delegations to protect internal democracy.

By adopting these measures, trade unions can balance efficiency with democratic governance, strengthening their role as advocates for workers' rights and pillars of a democratic society. This study adds to the labor law discourse in Türkiye by offering a fresh perspective on delegation's impact on union democracy and laying the groundwork for future research and policy reform.





KAYNAKÇA

- Akipek, J. G., Akıntürk, T., & Ateş, D. (2024). *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Aktay, N. (2008). Sendika ve Konfederasyonlara Yasak Faaliyetler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(10), s. 119-125.
- Aktay, N. (2019). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayınları.
- Aktay, N., & Özdemir Ertürk, O. (2024). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aktay, N., Arıcı, K., & Senyen Kaplan, E. T. (2013). *İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2024). *İş Hukuku*. Ankara: Seçin Yayıncılık.
- Alper, G. (2013). *Türk Özel Hukukunda Ultra Vires İlkesi*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arslanoğlu, M. A. (2023). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Kuruluş Yöneticilerinin Hukuki Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(50), s. 207-221.
- Astarlı, M. (2013, 01 01). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), s. 141-184.
- Ayan, M., & Ayan, N. (2023). *Kişiler Hukuku*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Aykul, Ö. (2025). *Dernekler Hukuku*. Ankara: Seçin Yayınları.
- Ballar, S. (2019). *Türk Dernekler Hukuku*. İstanbul: DR Yayınları.
- Baskan, E. (2013, 07 01). 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), s. 709-730.
- Başbuğ, A., & Yücel Bodur, M. (2021). *İş Hukuku*. Ankara: Beta Yayınevi.
- Başterzi, S. (2019). Sendika Yönetim Kurulu Kararlarının Yargısal Denetimi. K. D. Yenisey (Dü.), *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan* içinde (s. 619-679). İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Baycık, G. (2022). 10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi. G. Alpagut, & Ö. Yıldız Hakkakul (Dü.), *Sendikal Örgütlenme Hakkı ve Örgütlenme Modeli* içinde (s. 29-51). İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Baycık, G. (2023). *Analysis of Legislative Gaps Between ILO and EU Standards and Turkish Law on Social Dialogue and Collective Labour Rights*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Centel, T. (2014). 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(31), s. 7-22.
- Coşkun, Ö. (2022). *Derneklerde Organ ve Organlar Arasındaki İlişkiler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., & Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çöldemli, A. (2016). *Sendikaların Kuruluşu ve Organları*. Ankara: Adalet Yayınları.

- Demir, F. (2013, 01 01). Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi. *Çalışma ve Toplum*, s. 17-42.
- Demircioğlu, M., Centel, T., & Kaplan, H. A. (2021). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dişel, B. (2020). *Dava Takip Yetkisi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Dural, M., & Öğüz, T. (2017). *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Dural, M., & Öğüz, T. (2024). *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Ekin, A. (2019). *Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetim*. Ankara: Adalet Yayınları.
- Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2024). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö., Korkusuz, M. R., & Uğur, Ö. (2021). *Turkish Collective Labour Law*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Engin, B. İ. (1995). *Dernek Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Eren, F. (2019). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erten, A. (1971, 05 01). Sendikaların Mahiyeti. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, s. 323-340.
- Esener, T., & Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). *Sendika Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., & Baskan, E. (2024). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Göktaş, S., & Yılmaz, G. (2024). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Güler, G. (2024). *Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Çerçevesinde Sendika Özgürlüğü*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Günay, C. İ. (2017). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- İzmirlioğlu, A. (2017). Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Bireysel Nitelikli Faaliyetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*(2), s. 129-176.
- Kılıçoğlu, A. M. (2024). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kılıçoğlu, M., & Tüfek, Ö. F. (2023). *Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları*. İstanbul: Platon Hukuk Yayınevi.
- Kutal, M. (2006, 03). ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(1), s. 89-98.
- Kutal, M. (2012). Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı). *Sicil İş Hukuku Dergisi*(25).
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayınları.
- Mumcu, U. (1970, 03 01). İngiliz Hukukunda Ultra Vires Kavramı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(1), s. 37-66. doi:https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001140
- Narmanlioğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri)*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Odaman, S. (2010). Sendikanın Başka Bir Sendikaya Katılması veya Sendikaların Birleşmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(18), s. 159-163.
- Odaman, S. (2011). Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(21), s. 201-207.
- Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., & Oktay Özdemir, S. (2024). *Kişiler Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Oppenheim, A. M. (1951). Trade-Union Democracy. *Duke Bar Journal*, s. 234-248. 04 24, 2025 tarihinde <https://scholarship.law.duke.edu/dlj/vol1/iss2/7> adresinden alındı
- Özer, H. D. (2020, 07 31). İşçi Sendikalarında Deleelik. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), s. 22-58.
- Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanun'da Sendikal Güvenceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*(38), s. 173-216.
- Pirler, B. (2013, 07 01). Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, s. 883 - 912.
- Sağlam, İ. (2021). Ultra Vires Anlayışının Dernekler Hukukundaki Yeri ve Bu Konudaki Bazı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi. *Medeni Hukuk Alanındaki Güncel Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumları Cilt III-Dernekler ve Vakıflar* (s. 209-233). İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Serozan, R. (1990). *Tüzel Kişiler*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Sipahi, İ. (2019). Türkiye'de İşçi Sendikalarının İhtiyari Organ ve Temsilcilik Yapılanmaları. *Çalışma ve Toplum*, s. 1173-1202.
- Strauss, G. (1991). *Union Democracy*. Berkeley: Institute for Research On Labor and Employment. <https://irle.berkeley.edu/workingpapers/30-91.pdf> adresinden alındı
- Sur, M. (2024). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Süzek, S., & Başterzi, S. (2024). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*(39), s. 110-142.
- Şahlanan, F. (2013, 07 01). Sendika Yöneticilerinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), s. 331-340.
- Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Oniki Levha Yayınları.
- The New Labor Unions and Collective Agreements Act of Turkey, no.6356: A General Evaluation. (2013). *Çalışma ve Toplum*(36), s. 41-64.
- Tuncay, A. C. (2007, 07 01). Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*(9), s. 157-175.
- Tuncay, A. C., Savaş Kutsal, B., & Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2025). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Türe, G. (2022). Kazanç Paylaşma Yasağını İhlalin Sendikalar Bakımından Hüküm ve Sonuçları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(4), s. 103-140. doi:<https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1166571>

- Uşan, M. F., & Erdoğan, C. (2023). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Wellington, H. H. (1958). Union Democracy And Fair Representation: Federal Responsibility In A Federal System. *The Yale Law Journal*, s. 1327-1362.
- Yılmaz, G. (2017). Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(38), s. 139-159.
- Yılmaz, S. (2025). *Medeni Hukuk Cilt II Kişiler Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yongalık, A. (2011, 03 01). "İstisnalar Dar Yorumlanır" Kuralı ve Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(1), s. 1-18. doi:https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001618
- Yorulmaz, Ç. (2024). *Sendika Genel Kurulunun Yargısal Denetimi*. Ankara: Yetkin Yayınları.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyad, ad : KÖSE, Metin Batuhan

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi/ Hukuk Fakültesi	2025
Lisans	Başkent Üniversitesi / Hukuk Fakültesi	2021
Lise	TED Ankara Koleji	2014

İş deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2024	Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası	Avukat
2023	Türk Metal Sendikası	Avukat

