

2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU  
ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE  
SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

Dilek SARACIK

(Yüksek Lisans Tezi)

Eskişehir-1997

T.C.  
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ,

2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE  
TÜRKİYE'DE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

Dilek SARACIK

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd. Doç. M. Kemal BİÇERLİ

Eskişehir  
1997

Anadolu Üniversitesi  
Merkez Kütüphane

## ÖZET

Günümüzde geniş kitleleri bünyesinde toplamasıyla sendikaların toplumdaki önemi artmıştır. Geniş kitleleri etkileyen bu kurumlar demokratik toplum içerisindeki diğer kuruluşlar gibi demokrasinin temel ilkelerinden yararlanmalıdır.

Bu çalışmamızın amacı sendikaların kuruluşunu, sendikalara üyeliği, üyeliği, üyeliğin sona ermesini, sendika zorunlu organlarının işleyişini, sendikaların iç ve dış denetimlerini sendikaların sona ermesini ve sona ermenin sonuçlarını demokrasinin temel ilkelerinden yararlanılarak demokrasiye uygun olan ve olmayan yönleriyle incelemektir.

İncelemenin birinci bölümünde, sendika içi demokrasi kavramı, sendika içi demokrasinin gerekliliği, demokrasinin esasları ve bunların sendika içi demokrasinin belirlenmesindeki rolü incelenmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümde, sendika üyeliğinin kazanılmasının ve yitirilmesinin demokratik ilkelere uygunluğu incelenmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde, sendikaların kuruluş ve teşkilatlanması bakımından ve sendika zorunlu organlarının işleyişi bakımından sendika içi demokrasiye uygun olup olmadığını ele alınmıştır.

Son bölüm olan dördüncü bölümde ise, sendikaların denetimi özellikle devlet tarafından idari ve mali denetimleri, sendikaların sona erme biçimleri ve sona ermelerinin sonuçları demokratik esaslar yönünden değerlendirilmiştir.

## **ABSTRACT**

As gathering great numbers of people in their structures, in society the importance of trade-unions increased today. These foundations which influence large numbers of people should have the use of the general principles of democracy like the other institutions in the democratic community.

The aim of our study is to investigate establishing unions, having and losing union membership, operating of union obligatory bodies, unions internal and external control, terminating of unions and result of union terminating with the aspects according and non-according to democracy by regarding the main principles of democracy.

In the first part of the study, the concept “union internal democracy”, the necessity of union internal democracy, the principles of democracy and the role of these in determining the union internal democracy are strived to examine.

In the second part we tried to investigate the appropriateness of acquiring and losing the union membership to democratic principles.

We dealed, in the third part, with the establishing and organizin of unions and operating of union obligatory bodies; if they appropriate union internal democracy or not.

In the fourth part which is the last part, the control of unions, especially the administrative and financial control by government, unions terminating types and the results of their terminating are appreciated in point of democratic principles.

## İÇİNDEKİLER

|                   |    |
|-------------------|----|
| KISALTMALAR ..... | XI |
| GİRİŞ .....       | 1  |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE ESASLARI

##### §1-SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE

|                   |   |
|-------------------|---|
| GEREKLİLİĞİ ..... | 4 |
|-------------------|---|

|  |   |
|--|---|
| I- Sendika İçi Demokrasi Kavramı ..... | 4 |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| II- Sendika İçi Demokrasinin Gerekliliği ..... | 5 |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| §2-SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN ESASLARI ..... | 6 |
|--|---|

##### I- Demokrasinin Temel Esaslarının Sendika İçi

|   |   |
|---|---|
| Demokrasinin Belirlenmesindeki Rolü ..... | 6 |
|---|---|

|   |   |
|---|---|
| II- Sendika İçi Demokrasinin Esasları ..... | 7 |
|---|---|

|                         |   |
|-------------------------|---|
| A-Halk Hakimiyeti ..... | 7 |
|-------------------------|---|

|               |   |
|---------------|---|
| B-Seçim ..... | 8 |
|---------------|---|

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 1- Seçimlerde Genel Oy İlkesi ..... | 9 |
|-------------------------------------|---|

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 2- Seçimlerde Eşit Oy İlkesi ..... | 10 |
|------------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| 3- Seçimlerde Serbest Seçim İlkesi ..... | 10 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| 4- Seçimlerde Gizli Oy-Açık Sayım İlkesi ..... | 11 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| C- Çoğunluğun Yönetim Hakkı ve Sınırlanması .....       | 12 |
| D-Temel Hak ve Hürriyetlerin Varlığı ve Korunması ..... | 13 |
| E- Eşitlik .....  | 14 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU AÇISINDAN SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASININ VE YİTİRİLMESİNİN DEMOKRATİK İLKELERE UYGUNLUĞU

|   |           |
|---|-----------|
| <b>§1-SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASINDA</b>                                 |           |
| <b>DEMOKRATİK İLKELERE UYGUNLUK .....</b>                                   | <b>15</b> |
| <b>I- İşçinin Üye Olma Hakkı ve Sendikanın Üyeliğe</b>                      |           |
| <b>Kabul Hürriyeti .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>II- Sendikanın Üyeliğe Kabul Hürriyetinin Sınırı .....</b>               | <b>18</b> |
| <b>III-İşçinin Sendikaya Serbestçe Üye Olma Hakkının</b>                    |           |
| <b>Sendika İçi Demokrasi Açısından Önemi .....</b>                          | <b>20</b> |
| <b>§2-SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİNDE</b>                                 |           |
| <b>SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ .....</b>  | <b>20</b> |
| <b>I- Üyelikten Çekilme ve Sendika İçi Demokrasi .....</b>                  | <b>21</b> |
| <b>A- Demokratik Sendika ve Çekilme Hakkının Anlamı .....</b>               | <b>22</b> |
| <b>B- Çekilme Hakkının Kullanılış Biçimi ve Sendika İçi Demokrasi .....</b> | <b>23</b> |
| <b>1- Çekilmenin Noter Aracılığı İle Olması .....</b>                       | <b>24</b> |
| <b>2- Çekilmenin Bir Ay Sonra Hüküm Doğurması .....</b>                     | <b>25</b> |
| <b>3- Sendikadan Çıkan Üyenin Aidat Ödemeye</b>                             |           |
| <b>Devam Etmesi .....</b>   | <b>26</b> |
| <b>II- Üyelikten Çıkarılma (ihraç) ve Sendika İçi Demokrasi .....</b>       | <b>27</b> |

|   |    |
|---|----|
| A-Demokratik Sendika ve Üyelikten Çıkarmanın Anlamı ..... | 27 |
| B-Çıkarmanın Koşulları .....                              | 29 |
| <b>1- Belli Bir Nedenin Bulunması</b> .....               | 29 |
| a. Tüzükte Yeralan Nedenlere Dayanarak Çıkarma .....      | 29 |
| <b>aa. Tüzükte Genel Çıkarma Nedenleri</b>                |    |
| <b>Gösterilmesi</b> .....                                 | 29 |
| <b>bb. Tüzükte Özel Çıkarma Nedenleri</b>                 |    |
| <b>Gösterilmesi</b> .....                                 | 30 |
| b. Tüzükte Neden Gösterilmeksizin Çıkarmanın              |    |
| Kararlaştırılması .....                                   | 30 |
| <b>2- Yetkili Organın Çıkarma Kararı Alması</b> .....     | 31 |
| a. Çıkarmaya Yetkili Organ .....                          | 31 |
| b. Kararın Alınışı ve Tebliği .....                       | 32 |
| <b>3- Çıkarma Kararına Karşı Üyenin Korunması</b> .....   | 33 |
| a. Üyenin İş Mahkemesine Başvurması .....                 | 34 |
| b. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün İş Mahkemesine             |    |
| Başvurması .....  | 35 |
| <b>4- Çıkarma Kararının Kesinleşmesi</b> .....            | 36 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU AÇISINDAN SENDİKALARIN  
KURULUŞU VE İŞLEYİŞİ BAKIMINDAN SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

### §1-SENDİKALARIN KURULUŞ VE TEŞKİLATLANMASI

|   |    |
|---|----|
| BAKIMINDAN SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ .....            | 39 |
| I- Kuruluş Bakımından Sendika İçi Demokrasi ..... | 39 |

|  |           |
|--|-----------|
| A- İş Koluna Göre Sendikalaşma İlkesi ve Sendika İçi Demokrasi ..... | 39        |
| B- Kurucularda Aranılan Koşullar Ve Sendika İçi Demokrasi .....      | 42        |
| <b>II- Teşkilatlanma Bakımından Sendika İçi Demokrasi .....</b>      | <b>43</b> |
| <b>§2-SENDİKA ORGANLARI VE İŞLEYİŞİ BAKIMINDAN</b>                   |           |
| <b>SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ .....</b>                                   | <b>45</b> |
| <b>I- Sendika Genel Kurulunun Demokratik İlkelere</b>                |           |
| <b>Uygunluğu .....</b>   | <b>46</b> |
| A-Genel Kurulun Oluşumu .....  | 47        |
| B-Genel Kurulun Toplanması .....                                     | 48        |
| <b>1- Olağan Toplantı .....</b>                                      | <b>49</b> |
| <b>2- Olağanüstü Toplantı .....</b>                                  | <b>51</b> |
| C-Genel Kurul Öncesi Hazırlık Çalışmaları .....                      | 53        |
| <b>1- Toplantıya Çağrı .....</b>                                     | <b>53</b> |
| a. Çağrı Yetkisi .....   | 53        |
| b. Çağrının Süresi .....   | 54        |
| c. Çağrının Şekli .....  | 55        |
| d. Çağrının İçeriği .....  | 55        |
| aa. Toplantının Yeri ve Zamanı .....                                 | 55        |
| bb. Toplantının Gündemi .....  | 57        |
| <b>2- Hesap ve Denetçi Raporlarının Önceden Toplantıya</b>           |           |
| <b>Katılacaklara Gönderilmesi .....</b>                              | <b>57</b> |
| D-Genel Kurulun İşleyişi .....                                       | 58        |
| <b>1- Toplantı Yeter Sayısı .....</b>                                | <b>58</b> |
| <b>2- Başkanlık Divanı Seçimi .....</b>                              | <b>59</b> |
| <b>3- Görüşmeler .....</b>   | <b>59</b> |
| <b>4- Kararların Alınma Şekli ve Demokratik</b>                      |           |
| <b>Kurallara Uygunluğu .....</b>                                     | <b>61</b> |
| <b>5- Seçimlerin Yapılışı ve Demokratik</b>                          |           |
| <b>Kurallara Uygunluğu .....</b>                                     | <b>62</b> |



|  |           |
|--|-----------|
| E- Genel Kurulun Sendika İçi Demokrasiye Yönelik Yetkileri ..... | 65        |
| <b>II- Sendika Yönetim Kurulunun Demokratik</b>                  |           |
| <b>İlkelerin Uygunluğu .....</b>                                 | <b>67</b> |
| A- Sendika İçi Demokrasinin Sağlanabilmesine Yönelik             |           |
| Yöneticilere İlişkin Düzenlemeler .....                          | 67        |
| <b>1- Yönetici Seçilebilme Şartları .....</b>                    | <b>67</b> |
| a- Kurucularda Aranılan Niteliklere Sahip Olmak .....            | 68        |
| b- En Az On Yıl İşçi Olarak Çalışmış Olmak .....                 | 70        |
| <b>2- En Çok Seçilebilme Süresi .....</b>                        | <b>72</b> |
| <b>3- Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü .....</b>             | <b>73</b> |
| <b>4- Yöneticilerin Kanuni Teminatları .....</b>                 | <b>74</b> |
| B- Yönetim Kurulunun Oluşumu .....                               | 76        |
| C- Yönetim Kurulunun Toplantıları .....                          | 77        |
| D- Yönetim Kurulunun Görevleri .....                             | 78        |
| E- Yönetim Kurulunun Sorumluluğu .....                           | 78        |
| <b>III- Sendika Disiplin Kurulunun Sendika İçi</b>               |           |
| <b>Demokrasiye Uygunluğu .....</b>                               | <b>79</b> |
| A- Disiplin Yetkisinin Kullanılması ve Sınırları .....           | 80        |
| <b>1- Disiplin Yetkisini Kullanacak Organ .....</b>              | <b>80</b> |
| <b>2- Disiplin Yetkisini Kullanma Koşulları .....</b>            | <b>80</b> |
| B- Disiplin Yetkisine Karşı Üyenin Korunması .....               | 81        |
| <b>1- Üyenin Genel Kurula Başvurması .....</b>                   | <b>81</b> |
| <b>2- Üyenin Mahkemeye Başvurması .....</b>                      | <b>82</b> |
| <b>IV- Denetleme Kurulunun Sendika İçi</b>                       |           |
| <b>Demokrasiye Uygunluğu .....</b>                               | <b>83</b> |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU AÇISINDAN SENDİKALARIN DENETİMİ, SONA ERMESİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

|  |     |
|--|-----|
| <b>§1-SENDİKALARIN DENETİMİ VE SENDİKA İÇİ<br/>DEMOKRASİ</b> .....   | 85  |
| <b>I- Sendika İçi Denetim</b> .....  | 86  |
| A-Sendika Üyelerinin Yaptığı Denetim .....   | 86  |
| B-Denetleme Kurulunun Yaptığı Denetim .....  | 87  |
| C-Genel Kurulun Yaptığı Denetim .....  | 88  |
| <b>II- Dış Denetim</b> .....   | 89  |
| A-İdari Denetim .....  | 90  |
| 1- Sendika Tüzüklerinin İdarece Denetimi .....   | 91  |
| 2- Genel Kurul Toplantısının İdarece Denetimi .....  | 91  |
| 3- Sendika Faaliyetlerinin İdarece Denetlenmesi .....  | 93  |
| B-Mali Denetim .....   | 94  |
| <b>§2-SENDİKALARIN SONA ERMESİ VE SENDİKA İÇİ<br/>DEMOKRASİ</b> .....  | 96  |
| <b>I- Sendikanın Kendiliğinden Sona Ermesi</b> .....   | 96  |
| <b>II- Sendikanın Mahkeme Kararıyla Kapatılması</b> .....  | 97  |
| <b>III-Sendikaların Genel Kurul Kararıyla Kapatılması</b> .....  | 99  |
| <b>IV- Sendikanın Sona Ermesinin Sonuçlarının Sendikaİçi<br/>Demokrasi Açısından Değerlendirilmesi</b> ..... | 100 |
| <b>SONUÇ</b> .....   | 102 |
| <b>YARARLANILAN KAYNAKLAR</b> .....  | i   |

## KISALTMALAR

- A.g.k. : Adı geçen kaynak  
A.Y.md. : Anayasa madde  
B. : Baskı  
Bkz : Bakınız  
B.K.md. : Borçlar Kanunu madde  
C : Cilt  
Der.K.md. : Dernekler Kanunu. madde  
M.K.md : Medeni Kanun madde  
S : Sayı  
s : Sayfa  
Sen. K.md. : Sendikalar Kanunu. madde  
TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu  
TODAİE : Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü  
Ya : Yayın.

## GİRİŞ

Sendikalar işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerindeki ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruyan ve geliştiren kuruluşlardır. Bu yönüyle ekonomik ve sosyal hayatın vazgeçilmez unsuru olmuşlardır. Sendikalar varoluş amaçlarını yerine getirirken demokratik sistemde yer alan diğer kuruluşlar gibi demokratik ilkelere uygun hareket etmek zorundadırlar.

Ülkemizde işçilere sendika kurma hakkını tanıyan ilk hukuki dayanam. 1947 yılında 5018 sayılı « İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun» ile olmuştur. 1961 Anayasası'nda «Sendika Kurma Hakkı» başlığı ile Anayasal haklar arasında yer almıştır. Bu anayasal hakkın kullanımı 274 Sayılı Sendikalar Yasası ile düzenlenmiştir.

274 Sayılı Sendikalar Kanununun 20 yıllık uygulama sürecinde bazı menfaat gruplarının Anayasa ve kanun ile tanınan hakları kendi çıkarları doğrultusunda kullandığı ve suistimal ettiği, hatta sendikal gücü sendika amaçların ilerisinde siyasi hedeflere ulaşmada siyasi güç gibi kullandıkları, yönetici kadrolarının yıllarca kökleştiği ve değişmediği görülmüştür.

1982 Anayasası doğrultusunda hazırlanan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu bu aksaklıkları engelleyici doğrultuda denetime daha çok yervermiş ve bir takım kısıtlamaları beraberinde getirmiştir. Ancak bu kısıtlamalardaki amacın sendikal

demokrasiyi sağlamak olduğu ileri sürülmüştür. 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı yasa ile ve 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı yasa ile demokratik ilkelere uygunluk sağlanaçak şekilde 2821 Sayılı sendikalar Kanununda düzenleme ve düzeltmeler yapılmaya çalışılmıştır.

Dört bölümden oluşan bu çalışmada 2821 sayılı sendikalar kanununun genel olarak sendikaların kuruluşu, işleyişi, üyeliğin kazanılması, sona ermesi, sendikaların denetimi, sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi ve sona ermenin sonuçları hususlarında sendika içi demokrasiyi sağlamaya yönelik olan ve olmayan hükümleri incelenmiştir.

Sendika içi Demokrasi Kavramı ve Esasları başlıklı birinci bölümde; sendika içi demokrasi kavramı tanımlanarak, sendika içi demokrasinin önemi vurgulanmış ve sendika içi demokrasiyi sağlamada demokrasinin temel ilkelerinin etkileri belirtilmiştir. Demokrasinin temel ilkeleri diğer bölümlerdeki konularda sendika içi demokrasi değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacaktır.

İkinci bölümde ise sendika üyeliğinin kazanılmasında ve sona ermesinde demokrasinin temel ilkelerine ne derece uygunluk olduğu incelenmiş özellikle üyenin sendika yetkili organınca üyelikten çıkarılması ve üyenin bu karara karşı nasıl korunduğu demokrasinin gereği ile kıyaslanmıştır.

Üçüncü bölümde sendikaların kuruluşu teşkilatlanması özellikle iş yeri, işkolu sendikacılığı mukayesesi demokratik ve güçlü sendikacılık açısından değerlendirilmesi yapılmış, sendika zorunlu organlarının üye ve delegelerce seçimi ve organların görev ve yetkileri tzerinde durulmuştur.

Son bölümde ise sendikaların denetimi özellikle devlet tarafından idari ve mali denetimi ve bunların sendika içi demokrasi üzerine etkileri üzerinde durulmuştur. Son olarak da sendikaların sona ermeleri, sona ermelerinin getirdiği sonuçlar ve bunların demokratik esaslara uygun olup, olmadığı incelenmiştir.

Çalışmamızın genelinde 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Anayasanın demokratik ilkelerine göre mukayese ve değerlendirilmesinin yanısıra 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre de mukayesesinin yapılmasına çalışılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE ESASLARI

#### §1-SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE GEREKLİLİĞİ

##### I- Sendika İçi Demokrasi Kavramı

Demokrasi “halkın, halk tarafından halk için” yönetimidir.<sup>1</sup> Bu tanım demokrasinin siyasal anlamıdır. Sendikacılık anlamında demokrasi ise, tüm üyelerin serbest seçimlerle kendi yöneticilerini belirli bir süre için seçmeleri, onları sürekli denetleyebilmeleri, yöneticileri seçim yoluyla değiştirebilmeleri anlamına gelmektedir.<sup>2</sup>

Sendika içi demokrasinin tam anlamıyla sağlanabilmesi için sendikaların kuruluş esnasından başlayarak, işleyişinde ve sona ermelerine kadar demokrasinin temel esaslarına yer vermeleri gerekir.

---

<sup>1</sup> Oktay UYGUN, Türkiye’de Demokrasi ve İnsan Hakları, TODAİE Ya.No.270, Ankara, 1996, s.5.

<sup>2</sup> Metin KUTAL, “Sendika İçi Demokrasi ve Sendikaların Denetimi”, “İktisat ve Maliye Dergisi, C. XXVIII, S.8 (Kasım 1981), s.356.

## II- Sendika İçi Demokrasinin Gerekliği

Sendikalar büyüdüğe, yerel sendika kademelerinden, milli sendika kademelerine yükseldikçe, işlevleri arttıkça üyelerle yöneticiler arasındaki ilişkiler zayıflamakta ve sendika yönetiminde bir bürokratlaşma eğilimi başlamaktadır. Bu durum sendika içi demokrasiyi olumsuz etkilemektedir. Buna rağmen sendika içi demokrasi mümkün ve gerekli bir olgudur.

Sendika içi demokrasi sendikal hiyerarşinin çeşitli düzeyleri arasında gerekli bağı ve iletişimi sağladığı için tabana bilgi aktarımını sağlar. Keza tabanda bu sayede kendi sorunları hakkında bilgi verebilir.<sup>3</sup> Bu da sendikaların varlığını sürdürmesi ve sendikal amaca ulaşılması için gerekli ve önemlidir.

Sendikacılığın tek amacı üyelerin ekonomik menfaatlerini geliştirmek değildir. Sendikalar bir bakıma çok yönlü ve çok amaçlı teşekküllerdir. Ekonomik fonksiyonlarından ötede sendikalar üyeleri olan işçilere demokratik hayat ve idare tarzını öğreten onlara demokratik bir teşekküle katılma ve liderlik vasıf ve sorumluluklarını elde etme yollarını gösteren kuruluşlardır. Demokrasinin yeni yerleşmeye başladığı az gelişmiş bir ülkede bu fonksiyon özellikle ayrı bir önem kazanmaktadır.<sup>4</sup>

Demokrasi toplumsal düzenin sağlanması ve toplumsal yaşamdaki amaçlara ulaşılması için ne kadar gerekli ve önemli ise sendikanın düzenli bir şekilde işleyişi, varlığını sürdürmesi ve amacına ulaşması açısından da o derece önemlidir.

---

<sup>3</sup> Fevzi ŞAHLANAN, *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İkelere Uygunluğu*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1980, s.13.

<sup>4</sup> Bengü DERELİ, *Teori ve Uygulama Yönüyle Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi Sorunu*, Güryay Matbaacılık, İstanbul, 1977, s.29 - 30



Esasen mutlak ve ideal anlamda demokrasinin gerçekleştirilmesi güçtür. Bu nedenle demokrasi kurallarına olabildiğince yaklaşan ve onlara işleyişinde yer verebilen sendikaların demokratik olduğunu kabul etmek gerekir.<sup>5</sup>

## §2- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN ESASLARI

### I-Demokrasinin Temel Esaslarının Sendika İçi Demokrasinin Belirlenmesindeki Rolü

Sendika içi demokrasinin ön koşullarını demokratik nitelikteki hukuk kuralları oluşturur. Sendikanın iç düzeni ve iradesinin oluşması demokratik temellere dayanmalıdır. Çünkü ancak bu surette demokratik ve sosyal hukuk devletinin temel gereklerine uygun düşer ve ancak bu surette üyelerinin, sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesine ve grev ve lokavt kararlarına bağlılığı kabul edilebilir. O halde sendika içinde üyelere seçim, çoğunluğun yönetim hakkı, eşitlik, temel hak ve hürriyetler gibi demokrasinin temel ilkeleri uygulanmalıdır.<sup>6</sup>

Bir devlet topluluğu ile bir özel topluluğun arasındaki farklar onların işlevlerinden çıkar. Fakat özgürlükçü demokratik temel düzen bu toplulukların hepsinde ortak çıkış noktası olarak kabul olunmalıdır. Sendikalar için uygulanacak demokratik ilkelerin saptanmasında da devletin demokratik niteliği ve genel olarak demokrasinin temel ilkeleri gözönünde tutulmalı ve sendikaların niteliğine uygun düştüğü ölçüde bu ilkelerden yararlanılmalıdır.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> ŞAHLANAN, s.12.

<sup>6</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 1988, s.267.

<sup>7</sup> ŞAHLANAN, s.14 - 15.

## II- Sendika İçi Demokrasinin Esasları

Sendika içi demokrasinin esaslarını, klasik demokrasinin temel ilkeleri oluşturur. Bu ilkeleri inceleyerek bunların sendika içi demokrasi yönündeki etkilerini analiz etmek mümkündür.

### A. Halk Hakimiyeti

Demokrasi “halkın, halk tarafından, halk için” yönetimidir.<sup>8</sup> Halk bu hakkı doğrudan ve istediği şekilde kullanabileceği gibi, kendi içerisinde seçeceği kişilere de kullandırabilir. Bu ikincisine temsili demokrasi denir.

Günümüzde ülkeler çok büyük ve kalabalık olduğundan herkesin biraraya gelerek konuları tartışıp karar alması zor, neredeyse imkansızdır. İşte bu durumda temsili demokrasi yönetimi uygulanır; halk karar alma yetkisini kendi seçtiği temsilcilere ve yöneticilere bırakır. Temsili demokrasi olarak adlandırılan bu sistemde, halk belirli aralıklarla (örneğin dört yılda bir) ülkeyi halk adına ve halkın çıkarları doğrultusunda yönetecek temsilcileri seçer. Belirtilen süre sonunda onların göreve devam edip etmeyeceklerine karar verir.<sup>9</sup>

Ülkemizde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda genel kurulun kural olarak bütün üyelere oluşması öngörülmüş; ancak üye sayıları yüzbinleri bulan sendikaların genel kurullarının üyelerle toplanmasının fiili olarak imkansız olması nedeniyle delege esası da kabul edilmiştir (Sen.K.md.10). Genel kurula katılacak delegeler; üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre seçilmektedir.

---

<sup>8</sup> UYGUN, s.5.

<sup>9</sup> A.g.k., s. 3 - 4.

Sendika genel kurulu üyelerden oluşuyorsa, üyelerin hakim olduğu bir gerçektir. Ancak sendika genel kurulu delegelerden oluşuyorsa, üyelerin sendikaya hakimiyeti delegelerin demokratik esaslara göre seçilmesiyle eş oranlıdır. Seçim demokratik esaslara ne derece uygunsa üyelerinde sendikaya o derece hakim olduğu söylenebilir.

## B- Seçim

Çağdaş demokrasilerin ilk koşulu, yurttaşların, yöneticilerini serbest ve dürüst seçimler aracılığıyla seçmesidir. Günümüz toplumlarında halk kendisini bizzat yönetmemekte; kendisini yönetecek kişileri seçmektedir.<sup>10</sup> Bu nedenle seçim demokrasinin vazgeçilmez ögesidir.

Yönetenlerin yetkileriyle yönetilenlerin özgürlüklerini bağdaştırmak dolayısıyla iktidarı kontrol etmek için en etkin yöntem yönetenlerin yönetilenler tarafından seçilmesidir. Seçim bir çeşit hesap sorma, sorumlu tutma işlemidir. Çünkü seçim, siyasal iktidarı, bireylere karşı uyanık ve dikkatli olmaya yönelten ve onu bireylerin denetimine tabi kılan bir yöntemdir.<sup>11</sup> Bu işlevi dolayısıyla seçim demokrasinin en önemli ilkesidir.

Demokratik sendikacılıkta, sendikanın başına gelecek olan yöneticiler, mutlaka seçimle iş başına gelmelidir. İşbaşına gelen yöneticiler, sendika içi demokrasiyi sağlamalı, her üyesine eşit muamele yapmalıdır. Muhalefete söz hakkı tanımalı herkese seçme ve seçilme hakkı verilmelidir.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> A.g.k., s. 30.

<sup>11</sup> Tuncer KARAMUSTAFAOĞLU, **Seçme Hakkının Demokratik İlkeleri**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1970, s. XV.

<sup>12</sup> **Temel Sendikacılık Bilgileri**, ŞEKER - İŞ Ya.No.48, 1985, s.21.

Seçim demokrasinin temel ilkesidir. Fakat seçimin demokratik işlevini yerine getirebilmesi için seçimin yapılışının da dürüst ve demokratik ilkelere uygun olması gerekir. Nitekim Anayasamız seçimlerin dürüst bir biçimde yapılmasının güvencesi olarak seçimlerin yargı organlarının genel yönetim ve denetimi altında yapılmasını öngörmüştür (Ay.md.75/II).<sup>13</sup>

Demokrasinin temel ilkelerinden olan seçimlerin vazgeçilmez belirli unsurları vardır. Bunlar 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 14. maddesinde de ifadesini bulan “genel oy”, “eşit oy”, “serbest seçim”, “gizli oy - açık sayım” ilkeleridir.

### **1- Seçimlerde Genel Oy İlkesi**

Genel oy ilkesi toplumlardaki demokratlaşma sürecinin bir sonucudur. Bu süreç, sınırlı oy ilkesinden, genel oy ilkesine doğru bir gelişim göstermiştir. Sınırlı oy sistemi, seçme yetkisinin yalnız belirli durumdaki kimselere tanınmasını ifade eder. Bu sistemde seçme hakkına konulan sınırlar değişik olabilmektedir. Örneğin; seçme hakkı, servet, mal-mülk, vergi, cinsiyet, ırk gibi kayıtlarla sınırlandırılmaktadır.<sup>14</sup> Siyasal yönetime katılmayı engelleyen, çoğunluğun iradesine fırsat vermeyen sınırlı oy sistemi, uzun mücadeleler sonunda yıkılmış ve onun yerini geniş halk kitlelerine, siyasi iktidarın oluşumunda ve yönlendirilmesinde etkin olan genel oy ilkesi almıştır. Günümüzde genel oy, demokrasinin temel taşı sayılıyor.

Çağdaş demokratik ülkelerde ve Türkiye’de seçmen olabilmek için aranan sınırlamalar kaldırılmıştır. Anayasa’ya göre, cinsiyeti, ekonomik ve sosyal durumu, öğrenim derecesi, dili, ırkı ne olursa olsun 18 yaşını dolduran her Türk

---

<sup>13</sup> ŞAHLANAN, s.20.

<sup>14</sup> KARAMUSTAFAOĞLU, s.4.

vatandaşı seçme ve halk oylamasına katılma hakkına sahiptir. Bu düzenleme genel oy ilkesi olarak adlandırılır.<sup>15</sup>

Genel oy ilkesinde de vatandaşlar istisnasız oy kullanma hakkına sahip değildirler. Seçimin ve oylamanın genellik prensibini ihlal etmeyecek mahiyette bazı şartlar mevcuttur ki, seçimlere katılacak olanlarda bunları aramak seçimlerin selameti ve seçimden beklenen faydalar bakımından zorunludur. Örneğin; 18 yaşını doldurmuş olmak, kısıtlı olmamak gibi...

## **2- Seçimlerde Eşit Oy İlkesi**

Seçimler bakımından Anayasa'nın kabul ettiği diğer bir ilke de "eşit oy" ilkesidir. Bunun anlamı aralarındaki ayrılıkların hiçbirini dikkate almaksızın her seçmenin eşit ağırlıkta tek oya sahip olmasıdır. Başka bir deyişle her seçmenin seçimlerde yalnız bir oyu vardır; hiç bir seçmen birden çok oy kullanmak hakkına sahip değildir.

## **3- Seçimlerde Serbest Seçim İlkesi**

Serbest seçme hakkı özgürlükçü demokratik yönetimin temeli sayılmaktadır. Serbest oy her türlü siyasal ve ekonomik etki ve baskıdan uzak olarak oy verme anlamına gelmektedir. Kime oy verecekleri konusunda hiç kimse seçmenler üzerinde baskı, korkutma ve yıldırma gibi eylemlerde bulunamaz ve oy serbestliğini zedeleyici, yasal olmayan yollara başvuramaz. Bu kural demokratik bir yöntemin varlığı için çok önemli bir unsurdur. Seçmen oyu bağımlılıktan kurtarılamadığı takdirde serbestlik fazla bir anlam taşımaz.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> UYGUN, s.31.

<sup>16</sup> Saim SEZEN, *Seçim ve Demokrasi*, Gündoğan Yayınları, 1994, s.81.

#### 4- Seçimlerde Gizli Oy-Açık Sayım İlkesi

Seçimlerin meşruluğu ve güvenilir sonuçlar vermesi için seçimlerin gizliliği önem arz eder. Özel hayatın gizliliği nasıl kişi özgürlüğünün bir devamı sayılıyorsa, oyun gizliliği de seçme hak ve özgürlüğünün bir devamı sayılır.<sup>17</sup>

Gizli oy, seçmenin seçme hakkını hiçbir etki yada baskı altında kalmaksızın yalnız kendi duygu ve inançlarına göre kullanılmasını sağlamak amacıyla kabul edilmiş bir ilkedir. Bu ilke, hiç kimsenin seçmenin nasıl oy kullandığını bilmemesi temeline dayanmaktadır.<sup>18</sup>

Seçimlerin gizliliği ve seçimlerin serbestliği birbirini tamamlayan ve destekleyen ilkelerdir. Seçimlerin gizliliği neticesinde oy verme esnasında seçmenin yalnız ve özgür kalması seçme hakkını her türlü dış etkilerden uzak tutarak serbestçe seçme hakkını kullanması sağlanacaktır.

Oyun gizliliği ilkesine bağlı bir demokratik seçim ilkesi de açık sayım ilkesidir. Seçmenlerin seçimlerde gizli oy kullanması ile öngörülen amaçlara ulaşabilmek için gizli oy yanında, açık sayım ilkesinin de benimsenmiş olması gerekir. Oy kullananlar sayım ve döküm işlemlerinin açık olmasıyla seçimlerin demokratik denetimini de ellerinde tutarlar. Açık sayım ilkesi seçmenin seçimlerde belirttiği iradesinin meşru olmayan hileli yollarla değiştirilmesinin önüne geçmek için önemli bir demokratik güvencedir.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> ŞAHLANAN, s.22.

<sup>18</sup> SEZEN, s. 81.

<sup>19</sup> ŞAHLANAN, s.22.

### C- Çoğunluğun Yönetim Hakkı ve Sınırlanması

Demokrasi toplumun kaderinin çoğunluğun iradesine göre tayin edildiği bir yönetim biçimidir.<sup>20</sup>

Ülke yönetimi konusunda halkın görüşleri farklılaşıyorsa, çoğunluğun görüşüne göre hareket edilir. Yasalar çoğunluğun görüşünü yansıtacak şekilde yapılır ve bu yasaları uygulayacak hükümetler, çoğunluğun desteğine sahip partiler tarafından kurulur. Halk yönetimi demek olan demokraside arzu edilen, halkın bütününün isteklerinin yerine getirilmesidir. Fakat bir kısım yurttaşların görüşleri diğerlerinden farklılaştığı için bu mümkün olmuyorsa, ülke çoğunluğun istekleri yönünde yönetilecektir. Bu durumda, azınlıkta kalan görüşler doğrultusunda ülkenin yönetilememesi doğaldır. Çünkü demokrasi azınlık yönetimi ile bağdaşmaz.<sup>21</sup>

Demokrasilerde, çoğunluk, her istediğini yapabilen mutlak ve sınırsız bir güç değildir. Çoğunluk, azınlık üzerinde baskı kuramaz. Azınlığın ülkeyi yöneten çoğunluğu denetleme ve uyarma hakkı elinden alınamaz. Azınlıkta kalan görüşler, bir gün halkın desteğini sağlayarak çoğunluk haline gelebilirler. Demokratik rejimler çoğunluğa yönetme hakkı tanırken, azınlığın çoğunluk haline gelebilmesinin yollarını da açık tutarlar.<sup>22</sup>

Çoğunluğun sınırlanması açısından muhalefetin varlığı kadar hukuk devleti, kuvvetler ayrılığı gibi müesseselerin de önemi büyüktür. Kural olarak yasama gücünü, meclis, yürütme gücünü hükümet ve yargı gücünü de bağımsız mahkemeler elinde bulundurmaktadır. Ancak günümüz demokrasisi artık partiler

---

<sup>20</sup> ŞAHLANAN, s.23.

<sup>21</sup> UYGUN,s.32.

<sup>22</sup> UYGUN, s. 32 - 33.

demokrasisi olması nedeniyle kuvvetler ayrılığı ilkesi bu işlevini büyük ölçüde yitirmiştir.<sup>23</sup> Zira mecliste çoğunluğu elinde bulunduran kesim yürütme ve yasama gücüne hakim olmaktadır. Sendikalarda da durum hemen hemen aynıdır. Genel kurulda çoğunluğu elde eden grup yönetim, denetim ve disiplin kurullarında insiyatifi ele geçirmektedir.

#### D- Temel Hak ve Hürriyetlerin Varlığı ve Korunması

Anayasamızın 12. maddesi 1. fıkrasında yer aldığı gibi herkes kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Özel hayatın gizliliği, konut dokunulmazlığı, haberleşme, yerleşme, seyahat, din ve vicdan, düşünce özgürlüğü, dernek kurma hürriyeti, işsizlikten korunma, sosyal güvenlik, adaletli ücret, temel hak ve hürriyetler arasında sayılabilir.

Temel hak ve özgürlüklerin varlığı kadar, onların korunması da demokrasinin temel ilkeleri arasında yer alır. Temel hakların başlangıçta ki gelişmesinde bireyi korumak için karşıya alınan hep devlettir. Şimdi ise çoğu kez devlet bireyin yanında yer alarak onun temel haklarını ve özgürlüklerini korumaktadır.

Anayasa madde 13'e göre temel hak ve hürriyetler madde içinde sayılan özel sebeplerle Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanunla sınırlanabilir. Böylece temel hak ve özgürlüklerin sınırlanmasını denetim altına alarak korunmasını sağlamıştır. Temel hak ve özgürlüklerin korunması için Anayasa madde 13'ün dışında en büyük güvence; Anayasanın üstünlüğü, hukuk devleti, mahkemelerin bağımsızlığı ve yargı denetiminin varlığıdır.

Sendikaya üye olma, üyelikten ayrılma, genel kurulda oy kullanma temel hak ve hürriyetlerindendir ve bağımsız yargının denetimindedir.

---

<sup>23</sup> ŞAHLANAN, s.23.



## E. Eşitlik

Eşitlik demokrasinin temel ilkelerinden biridir. Eşitlik uygulaması bakımından yasalar, herkese, toplum içindeki durumu, ekonomik gücü ne olursa olsun aynı biçimde uygulanacaktır. Bu uygulama bakımından herhangi bir kişiye, aileye, zümreye yada sınıfa ayrıcalık tanınmayacaktır. Bu durum Anayasa'nın 10.maddesinde şöyle ifade edilmiştir; "Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Hiç bir kişiye, aileye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

"Yasa önünde eşitlik ilkesi" herkesin her yönden aynı hükümlere bağlı olmasını gerektirmez. Bu ilke ile güdülen amaç aynı koşullar içerisinde olan özdeş nitelikte bulunan durumların yasalarca aynı işleme tabi tutulmasını sağlamaktadır. Kimi yurttaşlar için haklı nedenlere dayanılarak veya bunların durumlarındaki farklılığın doğurduğu zorunluluklar nedeniyle ayrı kurallar konulması ya da ayrı uygulamalar yapılması halinde eşitlik ilkesinin zedelendiğinden söz edilemez.<sup>24</sup>

Sendika ve konfederasyon üyeleri, sendikadan eşit davranılmasını isteme hakkına sahiptirler. Sen. K.md.33/II'nin anlatımıyla "Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar." Üyelere eşit davranma, sendikanın ve konfederasyonun üyelerine sunduğu hizmetlerde ve yüklediği yüklerde sözkonusu olur.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> ŞAHLANAN, s.25.

<sup>25</sup> TUNÇOMAĞ, s. 323.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU AÇISINDAN SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASININ VE YİTİRİLMESİNİN DEMOKRATİK İLKELERE UYGUNLUĞU

#### §1-SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASINDA DEMOKRATİK İLKELERE UYGUNLUK

Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirilmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denir (Sen.K.md.2/X).

Tanımdan da anlaşılacağı gibi sendikalar toplumun büyük bir kitlesinin ortak ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve kalkınmalarını sağlamak suretiyle kamu yararına çalışan birer kuruluş niteliğindedir. Bu nedenle işçi açısından sendika üyeliğine kabul ve sendika üyeliğinin muhafazası önem taşımaktadır.

Sendika içi demokrasinin önemli bir faktöründe sendika üyeliğinin kazanılmasının ve yitirilmesinin demokratik ilkelere ne ölçüde uyduğudur. Bu bölümde söz konusu hususlar çeşitli açılardan incelenmeye çalışılacaktır.

## **I- İşçinin Üye Olma Hakkı ve Sendikanın Üyeliğe Kabul Hürriyeti**

Anayasa'nın 51. maddesine göre "... Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz." 2821 Sayılı Sen.K.md.22/I'e göre "Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya zorlanamaz." A.Y.md. 51'e ve Sen.K.md. 22/I'e göre sendikaya üye olmak serbesttir. Ancak burada tanınan serbestlik tam bir serbestlik değildir. Sendika üyesi olacak kişinin herşeyden önce sendikalar kanununun işçi kavramına ilişkin 2. maddesinde tanımlanan işçi kavramına girmesi gerekir. Bu kapsam içinde ise 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 20-22. maddesinde belirtilen koşulları sağlaması gerekir.

Sendika İçi Demokrasi açısından burada üzerinde durulması gereken Sen.K.md.22'dir. 22/I'e göre "... işçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir". Bu düzenlemenin kişisel sendika özgürlüğünü sınırladığı söylenebilir. Ancak doktrindeki yaygın görüşe göre Anayasa'nın 51/V. maddesi ve Sendikalar Kanunu 22/I. maddesi ile getirilen bu sınırlamanın amacı yetkili sendikayı belirlemeyi daha sağlıklı esaslara bağlamak ve hileli uygulamaları önlemektir. Böylece sendikal özgürlüğün sınırlanmasından ziyade sendikal özgürlük güvence altına alınmış olacaktır.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda kişinin aynı anda birden çok sendikaya üye olabilmesini yasaklayan bir hüküm bulunmamakta idi. Özellikle toplu sözleşmeden yararlanabilmek amacıyla işçilerin birden çok sendikaya üye olduklarına sık sık rastlanmakta idi. Bu durum hem sendikalı işçi sayısı hakkında

kesin bir bilgi edinmeyi engellemekte hemde yetki tespitinde ciddi sorunlara neden olmakta idi.<sup>1</sup>

Bu karışıklıkları önlemek amacıyla Anayasa'nın 51. maddesi ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22.maddesi böyle bir sınırlama getirmiştir. Ancak yinede sendika seçme özgürlüğü devam etmektedir.

Sen. K.md.22/III'e göre "işçi sendikasına üyelik, işçinin 5 nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır..." Bu konuda doktrinde yer alan görüş, işçinin sendikaya üye olabilmesi için noter huzurunda imza tastikinin sendikaya serbestçe üye olma ilkesiyle bağdaşmadığı yönündedir. Bu görüşe göre işçinin noteri bulması, harç ödemesi ve noter işlemi dolayısıyla o günkü ücretinden yoksun kalması, sendikaya serbestçe üye olmayı güçleştirici, bürokratik işlemler olarak görülmekle beraber yine de özünde 1980 öncesi dönemde yaşanan çok sayıda sahte üyelik fişi düzenlemeleri ile hileli yetki elde edilmesi gibi olayları önlemek olduğu gerçeğini de kabul ettikleri görülmektedir.

Sendika üyeliği sıfatını kazanabilmek için 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun işçi kavramına ilişkin 2.maddesi ile 20 ve 22. maddesinde sayılan niteliklere sahip olanların noterden tastikli üye kayıt fişini sendikaya vermeleri ve sendikanında bu başvuruyu kabul etmesi gerekir. Şu halde sendika da kabul hürriyetine sahiptir.

Sendikalar Kanunu 22/III ile sendikaya tanınan sendikaya kabul hürriyeti, sendikalara üye olmak serbestisini engelleyeceği, sendika özgürlüğü ve sendika

---

<sup>1</sup> Metin KUTAL, "2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Üyelik Kavramı", İktisat ve Maliye Dergisi, C.XXX, S.8 (Kasım 1983), s.320.

demokrasisine gölge düşüreceği düşünülebilirse de doktrinde kişinin sendikaya üye olma özgürlüğü yanında sendikanın da kişiyi sendikaya kabul özgürlüğü bulunduğu görüşü benimsenmiştir.

Üyelik talebini kabul edecek organ genellikle yönetim kuruludur. Gerçi Sendikalar Kanunu 22/III'de "Sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır" diyerek yetkili organı ismen belirtmemiştir ve yetkili organın belirlenmesini sendika tüzüğüne bırakmıştır. Uygulamada bu yetkinin genellikle yönetim kuruluna bırakıldığı görülmektedir.

## **II- Sendikanın Üyeliğe Kabul Hürriyetinin Sınırı**

İşçinin sendikaya üye olma veya olmama hürriyeti var ise sendikalarında üyelik için yapılan başvuruları kabul etme veya etmeme hürriyeti vardır ve kabul hürriyeti 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 22/III'de zikredilmiş yine aynı madde ile bu hürriyete sınır getirilmiştir.

2821 Sayılı Sen.K.md.22/III'e göre "üyelik başvurusu sendika tarafından en çok 30 gün içerisinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin bu kararın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkeme kararı kesindir". Yasa koyucu bu düzenlemesi ile bireyin serbestçe sendikaya üye olma hakkı ile sendikanın kabul edip etmeme özgürlüğü arasında makul bir denge kurmuştur.

Böylelikle yasa koyucu sendikaya mutlak ve sınırsız bir üyeliğe kabul özgürlüğü tanımadığı gibi, sendikanın bu hakkını reddederek üyeliği otomatik hale getiren bir düzenleme yapmaktan da kaçınmıştır. Böylece sendika özgürlüğü ve sendika demokrasisini sağlamada bir denge sağlamaya çalışılmıştır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendika haklı bir neden göstermedikçe üyeliğe kabul istemini reddemeyecektir. Hukukumuz açısından “işçinin aynı anda ve aynı işkolunda başka bir sendikaya üye olması, çalıştığı işyerinin sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda dahil olmaması” gibi nedenler haklı birer sebep oluştururlar. Buna karşılık ırk, dil, din, mezhep, siyasi düşünce gibi ayırım gözetici nedenlerle ya da üye olmak isteyen sendika yönetiminin kendisine rakip görmesi gibi nedenlerle üyeliğin reddinde bir haklı sebebin varlığından sözedilemez.<sup>2</sup>

Üyelik talebi reddedilen işçinin bu kararın kendisine tebliğini takip eden 30 gün içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvurması üzerine hakim sendikanın üyeliğe girişi red sebebinin haklı olup olmadığını değerlendirecektir. Böyle bir davada isbat yükü sendikaya ait olmalıdır. Çünkü bir sendikanın gücü yine onun üye sayısındaki çoklukla belirlenir. Durum böyle iken bir sendikanın kendisine yapılan üyelik başvurusunu reddetmesi olağan değildir. Bu nedenle sendika üyelik başvurusunu reddediyorsa bunun için gerekli haklı nedenleri ortaya koymalıdır. Öte yandan sendika söz konusu durumda haklı nedenlerin neler olabileceği konusunu önceden tüzükte düzenlemiş olabilir. Belirli sebeplerin üyelik talebinin reddi için tüzükte haklı sebep olarak gösterilmiş olması Sen.K.md.22/III'e göre açılacak bir davada yargıcı bağlamaz. Yargıç tüzükte öngörülmüş olan söz konusu sebeplerin gerçekten haklı sebep oluşturup oluşturmadığını değerlendirebilir. Mahkeme işçinin iddiasını kabul ettiği takdirde vereceği karar sendikanın üyeliğe kabul konusundaki irade beyanının yerine geçecektir. Yasaya göre temyizi mümkün değildir.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> FEVZİ ŞAHLANAN, *Sendikalar Hukuku*, İstanbul, 1995, s.165.

<sup>3</sup> A.g.k., s.166.

### **III- İşçinin Sendikaya Serbestçe Üye Olma Hakkının Sendika İçi Demokrasi Açısından Önemi**

İşçinin sendikaya serbestçe üye olabilme hakkı sendikanın demokratik işleyişinde önemli bir demokratik ilkedir ve sendika içi demokrasi sürecinin başlangıcını oluşturur. Sendika üyeliğine girişin demokratik bir yapıya sahip olması, işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kendilerine Anayasa'ca tanınmış toplu sözleşme ve grev haklarını kullanabilmeleri açısından da büyük önem taşır. Çünkü bu haklar alelade işçi topluluklarına değil örgütlenmiş işçi topluluklarına tanınmıştır.

Sendikalara üye olma hakkının boyutunun genişliği aynı zamanda ülkelerin demokratik niteliklerinin genişliğinin bir ölçüsü olarak da kabul edilmelidir.<sup>4</sup>

Burada önemli olan husus işçinin sendikaya üye olmak konusundaki başvuru serbestisi kadar yasalara ve usulüne uygun başvurunun işçiye o sendikanın üyeliğini kazandırabilmesidir. Bir başka anlatımla bu tür bir başvurunun sendika yetkili organınca kabul edilip edilmediği ve eğer reddedilmişse bu durum karşısında işçinin yargısal korumadan yararlandırılmasıdır.<sup>5</sup>

### **§2-SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİNDE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ**

Sendika üyeliği, sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi, sendika üyeliğinden çekilme ve sendika üyeliğinden çıkarılma olarak üç şekilde sona erer.

---

<sup>4</sup> Nizamettin AKTAY, *Sendika Hakkı,(Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler)*,Ankara,1993,s.43.

<sup>5</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ...*, s.51.

Üyelik kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan gerçek kişinin ölümü, gaipliği, medeni hakları kullanma ehliyetini yitirmesi halleri ve sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi ile üyelik kendiliğinden sona erer.

Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerle, işkolunu değiştiren işçilerin sendikaya üyeliği sona erer. Çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz. Ancak sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların yönetim ve denetim görevleri sırasında yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı yada toptan ödeme alan yöneticilerin sendika üyelikleri görevleri süresince ve yeniden seçildikleri süreç devam eder.<sup>6</sup> Bu görevleri sona erdiğinde ve yeniden seçilemediklerinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

Özellikle üyelikten çekilme ve üyelikten çıkarılma hallerinde uygulanacak hükümler sendika içi demokrasi açısından son derece önemlidir.

## **I- Üyelikten Çekilme ve Sendika İçi Demokrasi**

Sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesinde üye olma serbestisi kadar, serbestçe ayrılabilme de önemlidir. A.Y.md.51/III ve IV'e göre "Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir", "hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz". Anayasa'nın bu düzenlemesine uygun olarak Sen.K.md.25/I'de de "işçi veya işveren sendikaya üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz." kuralına yer verilmiştir. Görüldüğü gibi bu düzenlemeler "sendikadan serbestçe ayrılma" özgürlüğünü açıkça ifade etmektedir. Esasen sendikadan ayrılma özgürlüğü, sendikaya üye olma veya olmama özgürlüğünün bir sonucudur. Sendikaya üye olma hakkı zorunlu olarak işçinin istediği zaman sendikadan çıkma hakkını da kapsar.

---

<sup>6</sup> Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, *İş Hukuku Dersleri*, Eskişehir, 1995, s.184.



Sendikadan serbestçe ayrılma hakkının varlığından sözedebilmek için şu ilkeler gözönünde tutulmalıdır.<sup>7</sup>

a) Sendikadan ayrılma zorlama sonucu olmamalıdır. Aksi takdirde sendikaya girme özgürlüğü teorik bir değer taşır. O halde, sendikadan ayrılmaya zorlayan şartlar geçerli değildir.

b) İstifaya engel olabilecek her şart geçersizdir.

c) İstifaya teşvik ve zorlayan şartlar geçersizdir.

d) Sendika tüzüğüne sendikadan ayrılma özgürlüğünü bozacak nitelikte şart ve hüküm konamaz.

e) istifanın şekli ayrılmayı zorlaştıracak bir şekil şartına bağlanmamalıdır.

#### A. Demokratik Sendika ve Çekilme Hakkının Anlamı

Sendikadan çekilme hakkı, sendikaya üye olma hakkını tamamlamaktadır. Her nasılsa bir kere sendikaya üye olmuş bir kimseye sendikadan ayrılma yolunu kapamak sendikada kalmaya zorlamak veya başka bir sendikaya geçmesine engel olmak o kişinin ekonomik çıkarlarına olduğu kadar kişilik haklarına da aykırı düşer.<sup>8</sup>

Öte yandan işçinin sendikadan çıkma hakkı sendika içi demokrasinin tam bir işlerlik kazanması açısından da önemlidir. Bu hak sayesinde sendikalı işçi sendika içerisinde bir grubun hegemonyasına karşı korunmuş olur. Sendika yönetiminde etkin olabilme mücadelesinde yenik düşen ve işbaşındaki yöneticileri seçim yoluyla uzaklaştıramayan sendika üyesi işçileri, sendikadan serbestçe ayrılma hakkına

<sup>7</sup> Turhan ESENER, *İş Hukuku; Sendika Hukuku*, C.III, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972, s.82.

<sup>8</sup> Can TUNCAY, *İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975,s.116.

dayanarak yönetimi ve genel politikasını onaylamadıkları bir sendikadan ayrılıp başka bir sendika etrafında birleşebilirler.<sup>9</sup>

Sendikadan serbestçe ayrılmak hakkı aynı zamanda kişilik haklarının korunması bakımından da önemlidir. Gerçekten ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendikaya üye olan bir kişiyi bu sendikada kalmaya zorlamak o kişinin ekonomik ve sosyal çıkarlarına olduğu kadar kişilik haklarına da aykırı düşer. Bu nedenledir ki, sendika tüzüklerindeki üyelikten çekilmeyi olanaksız kılan ve aşırı derecede güçleştiren hükümler kişilik haklarına ve kişi özgürlüklerine bir tecavüz olarak da kabul edilir ve geçersiz sayılırlar. Nitekim Sen.K.md.25/II'de açıkca “her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir” kuralı yer almıştır.<sup>10</sup>

#### B- Çekilme Hakkının Kullanılış Biçimi ve Sendika İçi Demokrasi

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25/II maddesine göre “Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir, çekilme bildirimini noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'ne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir

Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır. “madde hükmü ile çekilme konusunda üç esas getirilmiştir;

---

<sup>9</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.193.

<sup>10</sup> A.g.k., s.193-194.

- 1- Çekilmenin noter aracılığı ile yapılması
- 2- Notere başvurunun münferiden yapılması
- 3- Çekilmenin bir ay sonra hüküm doğurması dolayısıyla bir ay daha aidat ödemeye devam etmesi.

Bu esasları kısaca incelememiz yararlı olacaktır.

### **1- Çekilmenin Noter Aracılığı İle Olması**

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 25/II.maddesindeki "... Çekilme bildirimini noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur..." hükmü 274 Sayılı Kanununun 6/I maddesinde 1317 sayılı kanun ile getirilen düzenlemenin tekrarıdır. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun ilk şeklinde "çekilme yazı ile olur" denilmekle yetinilmişti. Yani sendikaya çekilmeyi bildiren bir mektup bile yazılması yeterli görülmüştür. Bu da sendika üye sayılarının tespitini güçleştirmesi ve yetkili sendikanın tespitini imkansız hale getirmesi, gerekçesi ile kanun hükmü bugünkü şekline getirilmiştir.

Bu hükmün özellikle işçileri işten ve gündelikten yoksun kalma ve masraf yapma zorunda kalarak sendikadan çıkmayı güçleştirdiği ve Anayasanın 51. maddesinde yer alan serbestçe üyelikten ayrılma hakkını zedelediği öne sürülmüştür. Ne varki bu hüküm, gerçekten sendikalarca çekilmeyi önlemek ya da hiç değilse geciktirmek amacına dayandığı kadar, çekilmeyi belgeleme zorunluluğunu da yaratan bir uygulamanın doğurduğu bir sonucun kanun koyucu tarafından kanuna geçirilmesi suretiyle gelmiştir.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Nuri, ÇELİK, "Üyelikten Çekilme (İstifa)", **Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri**, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, Çeltüt Matbaacılık, İstanbul, 1974, s.204.

Şu halde madde hükmü serbestçe çekilmeyi engellemekten ziyade sendikaların gerçek üye sayısını tespiti ve yetkili sendikanın tespitini kolaylaştırmak bu konudaki itilafları somut delillerle çözebilmek amacı gütmekte. Bu arada üye için maddi ve manevi külfet getirdiği aşıkardır. Ancak sağlıklı ve güçlü sendikacılık için bu külfete katlanılabilir.

Noter huzurunda yapılacak çekilmenin, Sen.K.md.25/II'ye göre "münferiden" olması da gerekmektedir. Yasa bu hükmüyle işçilerin topluca notere götürülüp bir sendikadan ayrılmaya zorlanmalarının önüne geçmek istemiştir.

## **2- Çekilmenin Bir Ay Sonra Hüküm Doğurması**

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 25/II'nin 4.4.1995 tarihli ve 4101 sayılı kanunla değişik şekline göre "...çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır."

2821 Sayılı Sen.K.md.25/II'nin ilk şeklinde çekilmenin notere başvuru tarihinden itibaren 3 ay sonra geçerli olacağı belirtilmişti. 2821 sayılı yasaya böyle bir hükmün girmesi kişisel sendika özgürlüğünü sınırlandırmakta ve sendika içi demokrasiye gölge düşürmekteydi. İşçinin hem istemediği bir sendikadan ayrılmasını engellemekteydi, hem de girmek istediği sendikaya üyeliğini engellemekteydi.

2821 Sayılı Yasaya böyle bir hükmün girmesinin iki nedeni olduğu söylenebilir. Birincisi; üyelik sıfatının sona ermesinin zamanında ilgililer tarafından bilinmesi özellikle çalışma bakanlığı kayıtlarına işlenmesidir. İkincisi, sendikadan çekilmelerin sendikayı birden bire maddi kaynaklardan yoksun bırakmasıdır.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> KUTAL "2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Üyelik..." s.322.

Ancak doktrinde üç aylık süre uzun bulunmakta ve bu sürenin kısa tutulmasının sendikadan ayrılma özgürlüğüne uygun olacağı düşünülmektedir. Nitekim 4.4.1995 tarihli ve 4101 sayılı kanunla yapılan değişiklikle üç aylık süre bir ay olarak değiştirilmiş, bu değişiklik sendika özgürlüğü ve demokrasisi açısından önemli bir değişikliktir. Böylece bir aylık süre üyelikten çekilmenin gerekli yerlere bildirim için vade sendikanın maddi durumlarını gözden geçirip ayarlaması için yeterli olacaktır. Ayrıca bu bir aylık süre zaman zaman üyelikten ayrılan sendikalıya da avantaj sağlayabilir. Şöyleki, sendikalı işçi üyesi olduğu sendikadan ayrılmış olmasına karşın kendisine üyelik için yeni bir sendika tespit etmediyse bu bir aylık süre içinde açıkta kalmayıp çekilme başvurusunda bulunduğu sendikanın sağladığı maddi ve manevi haklardan yararlanmaya devam edecek ve bu sürede kendisine uygun bir sendika seçecektir.

### **3- Sendikadan Çıkan Üyenin Aidat Ödemeye Devam Etmesi**

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun ilk şeklinde “...çekilme notere başvurma tarihinden itibaren 3 ay sonra geçerli olur” hükmü dolayısıyla üyelik hak ve borçları üç ay daha devam edecektir. Dolayısıyla çekilme başvurusunda bulunan üye üç ay daha üyelik aidatı ödemeye devam etmekteydi. Bu üç aylık süre sendika içi demokrasinin işlerlik kazanması açısından önemli olan çekilme hakkına zarar vermektedir. 4101 Sayılı değişiklikle üç aylık sürenin bir aylık süreye indirilmesiyle sendikalı işçinin aidat ödemeside bir aya inmiştir. Bir aylık sürenin ise hem sendikaların hem üyelerin güç durumda kalmaması ve kendileri için gerekli önlemleri almaları için gerekli ve yeterli süredir.

## II- Üyelikten Çıkarılma (ihraç) ve Sendika İçi Demokrasi

2821 Sayılı Sen.K.md.25/III'e göre "üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarma kararı çıkarılanlara ve ikinci fıkrada gösterilen yerlere yazı ile tebliğ edilir. Çıkarma kararına karşı üye veya işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder. Şu halde üyelikten çıkarma 2821 Sayılı Sendikalar kanununca sendikaya verilen yasal bir haktır.

Sendika üyeliğinden çıkarılmak, bir anlamda sendikanın yetkili organınca verilmiş ceza niteliğini taşımaktadır. Zira, sendika üyesinin iradesi dışında başka bir güç, üyenin sendika ile ilişkisini kesmektedir. Kuşkusuz bir üyenin hangi sebeplerle üyelikten çıkarılacağı sendika ya da konfederasyonun tüzüğünde gösterilmek zorundadır.<sup>13</sup>

### A- Demokratik Sendika ve Üyelikten Çıkarmanın Anlamı

Özgür ve demokratik sendikacılığın yürürlükte olduğu ülkelerde sendika içi dayanışma, üye işçilerle sendika yöneticileri arasında kurulacak diyalog ile sağlanır. Her örgüt içerisinde olabileceği gibi bir sendikanın içerisinde de sendika yönetiminde etkin olabilme uğraşısı veren gruplar bulunabilir. Bu olgu çoğu kez, demokratik yapıya sahip güçlü sendikalar oluşturma düşüncesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkar. Öte yandan demokratik yapı, bu gruplar arasında bir diyalogu da gerektirir. Sendika içerisinde çoğunluğun sendika yönetimine sahip

---

<sup>13</sup> GÜVEN-AYDIN, s.185-186.

olabilme hakkı ne kadar demokratik ise; azınlığında sendika tüzük ve programı dışına çıkmamak koşulu ile “ben bu sendikayı bugünkü yönetiminden daha başarılı kılabilirim” diyerek muhalefet hakkını kullanması da o ölçüde demokratik bir davranıştır. Sendika içerisinde, üyelerin yönetimi ele geçirmeleri, yönetime aday göstermeleri, aday olmaları veya adaylardan bazılarını desteklemeleri demokratik muhalefetin somut görünümüdür. Ne var ki, sendika içerisinde olması gereken bu demokratik işleyiş çoğu kez yönetimde söz sahibi olan çoğunluğun bazen de oligarşinin tepkisiyle karşılaşır. Bu tepkinin en ağır görünümü ise yönetime karşı olan üyelerin sendikadan çıkartılmasıdır. Bu nedenle sendika içerisinde yönetimde etkin olabilme uğraşısı veren gruplar arasındaki diyalogu, sendikanın bütünlüğünü sarsmadan canlı tutarak, demokratik işleyişe sahip sendikalar yaratmak için azınlığın ya da kişinin sendika üyeliği çoğunluğa karşı korunmalı ve koruma sendika içi ya da dışı etkin güvencelere bağlanmalıdır. Bu durum hem demokratik sendika kavramının hem de bireysel sendika özgürlüğünün bir gereğidir.<sup>14</sup>

Öte yandan tek tek sendika üyelerinin de sendikal otoriteye uyma borçları vardır. Bu borç, üyeler için sendikanın tüzük ve programındaki ilkelere uyma ve hatta onların gerçekleşmesi için aktif uğraşıda bulunma, ödenti verme yükümlerini de içerir. Üyelerin bu borçları karşısında sendikanında sendika disiplinini sağlama yetkisi yer alır. Sendika bu yetkisini kurallar ve yaptırımlar koyarak ve bunları uygulayarak kullanır. Kuşkusuz sendikanın disiplin yetkisine dayanarak uyguladığı en ağır yaptırım, üyenin sendikadan çıkartılmasıdır. Tüm disiplin uygulamalarında olduğu gibi üyenin sendikadan çıkartılmasında da sendikaların demokratik bir yöntem izlemeleri; onların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğunda çok önemli bir yer tutar.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.197.

<sup>15</sup> A.g.k., s. 197-198

## B- Çıkarmanın Koşulları

### 1- Belli Bir Nedenin Bulunması

Sendikalar Kanununun 7.maddesinde, sendikaların tüzüklerinde belirtilmesi zorunlu olan hususlar arasında “Sendika veya konfederasyona üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şart ve şekilleri” de sayılmıştır. Dolayısıyla, kural olarak tüzükte gösterilen nedenlerin dışında bir nedenle çıkarma söz konusu olmayacaktır.

#### a. Tüzükte Yeralan Nedenlere Dayanarak Çıkarma

Sendikalar, yasal sınırlar içerisinde kalmak koşulu ile tüzüklerini serbestçe düzenleme hakkına dayanarak üyelerinin hangi tutum ve davranışlarının bir çıkarma nedeni oluşturacağını saptayabilirler. Bu takdirde, tutum ve davranışı tüzükte öngörülen hükümlere aykırı olduğu sendika yetkili organınca saptanan üye, sendikadan çıkartılabilir; ancak tüzükte öngörülen hükümlerin sendikanın tüzüğünü yapma serbestisinin sınırları içerisinde konulmuş hükümler olması gerekmektedir.<sup>16</sup>

Sendika tüzüklerinde yetkili organa üyeyi çıkarma yetkisi veren kurallar başlıca iki grupta toplanabilir.

#### aa. Tüzükte Genel Çıkarma Nedenleri Gösterilmesi

Bu yöntemde çıkarma sebepleri tüzükte tek tek, sayılmayıp bu konuda akla gelebilen bütün halleri kapsar biçimde subjektif ve takdire dayanan genel nedenlere yer vermektedirler. Örneğin, ortak çıkarları zedeleyici nedenler, sendikaya karşı

---

<sup>16</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların...*, s.95.



düşmanca hareket, sendikanın şeref ve itibarını düşürme, sendikaya karşı sadakatsizlik, gibi düzenlemeler bunlar arasında sayılabilir.

Bu genel nedenlere dayanılarak çıkarma kararı verirken her olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir ve bu değerlendirmeyi yaparken sendikanın amacı da gözönünde tutulmalıdır.

### **bb. Tüzükte Özel Çıkarma Nedenleri Gösterilmesi**

Bu yöntemde ise, çıkarma nedenlerini teşkil eden kurallar tek tek sayılmaktadır. Örneğin; üyelik aidatının bir süre ödememe, başka bir sendikaya üye olma, sendikaların katılmadığı kanunsuz greve katılma gibi objektif, saptanması kolay nedenlerin oluşturduğu bir liste biçiminde sıralanmakta.

Tüzükte öngörülecek çıkarma nedenlerinin, sendikal hayatta karşılaşılabilecek tüm haklı neden oluşturan olasılıkları kapsayacak biçimde önceden düzenlenmesi işin niteliğine göre mümkün değildir. Bu nedenle hakkaniyet kurallarına göre bir üyenin sendikada kalmasının artık sendikada isitenmeyeceği derecede haklı nedenlerin ortaya çıkması halinde bu nedenler tüzükte yer alsın veya almasın genel kurul üyeyi sendikadan çıkartabilecektir.<sup>17</sup>

### **b. Tüzükte Neden Gösterilmeksizin Çıkarmanın Kararlaştırılması**

Dernekler hukukunda derneklerin hiçbir neden gösterilmeksizin üyeyi demekten çıkartabilecekleri kabul edilmektedir; yeterki bu husus dernek tüzüğünde açıkça kabul edilmiş olsun. Ancak sendikalar işçilerin sosyal ve ekonomik

---

<sup>17</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.200.

haklarının korunup geliştirilmesinde bir bakıma tekel teşkil etmektedirler. Bu nedenle sendikaların tüzüklerini düzenleme serbestileri; üyeyi sendikaya karşı koruma düşüncesiyle bu noktada derneklere göre daha çok sınırlandırılmalıdır.<sup>18</sup>

Sendikalara, üyeyi sebep gösterilmeksizin çıkarma yetkisi tanınması, sendikanın tüzüğünü düzenleme serbestisinin aşırı bir kullanılması olduğu gibi Anayasa’da ifade edilen, sendikaların tüzüklerinin demokratik ilkelere uygun olması ilkesine aykırı düşmektedir.

## **2- Yetkili Organın Çıkarma Kararı Alması**

### **a. Çıkarmaya Yetkili Organ**

274 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda çıkarma kararını verecek organ gösterilmemiştir. Bu nedenle genel hükümlere göre sendika tüzüğünde aksine bir hüküm bulunmadıkça üye çıkarmaya yetkili organ sendika genel kuruludur. (M.K.md.58/I, 65/II) Ancak tüzükte bu yetkinin, şube yada merkez onur kuruluna verilmesi de mümkündür.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’na göre “üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir...” denilerek çıkarma kararını verecek organ genel kurul olarak belirtilmiştir. Şu halde Sendika disiplinine uymadığından dolayı hakkında soruşturma açılmış bulunan üye hakkında sendikanın genel kurul dışındaki organlarında ne gibi işlem yapılırsa yapılsın çıkarma kararı genel kurul tarafından verilecektir. 274 Sayılı yasada olduğu gibi genel kurul bir itiraz mercii değil, bu hususta bir karar organı olarak kabul edilmiştir.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ...*, s.98-99.

<sup>19</sup> KUTAL “2821 Sayılı Sendikalar Yasasında üyelik...” s.323.

## b. Kararın Alınışı ve Tebliği

Sendikadan çıkartılacak üyeye kendisini savunma olanağı tanınmalı ve üyenin bu hakkı kısıtlanmamalıdır. Çıkarılacak üyeye savunma hakkı tanınması, sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğunun bir gereğidir. Kendisine savunma hakkı, tanınmadan bir üyesini çıkartan sendikanın demokratik işleyişinden sözedilemez. Bundan başka savunma hakkının kullanılış biçimine ilişkin kurallarda demokratik olmalıdır; aksi halde savunma hakkı ciddi olarak zedelenmiş olur. Örneğin üyeye isnat edilen suç, önceden kendisine açıkca ve yazılı olarak bildirilmeli ve dolayısıyla savunmasını yapabilmesi için uygun bir süre tanınmış olmalıdır.

Öte yandan isnat edilen neden dışında başka bir nedenle üyeyi çıkarmak mümkün değildir. Başka bir anlatımla, çıkarma nedenini üyeye bildirmekle yetkili organ kendisini bu nedenle sınırlamış olur. Bu yüzden bildirilenden başka nedenlerle üye çıkartılmak isteniyorsa yeni bir bildirim yapılmalıdır.<sup>20</sup>

Çıkarma kararının alınabilmesi için çıkarmaya yetkili organın (genel kurulun) usulüne uygun olarak çağrılıp toplanması gerekir. Öte yandan çıkarma kararını alacak organ olan genel kurul toplantılarında gündeme bağlılık ilkesi vardır. Bu nedenle önceden gündemde bulunmadan yada yasal miktardan az sayıda üyenin önerisiyle gündeme sokularak alınmış bir çıkarma kararı yasaya aykırıdır.<sup>21</sup>

Çıkarma yetkisinin kullanılmasında da “dürüstlük kuralı” göz önünde tutulmalıdır. Bu yüzden çıkarma nedeninin gerçekleşmesinden uzun bir süre

---

<sup>20</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ...*, s.101.

<sup>21</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.201-202.

geçtiği halde çıkartılmamış olan üyenin sonradan aynı nedene dayanarak çıkartılması, dürüstlük kuralına aykırıdır.

Çıkarma kararı, ilgili iş verene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazı ile tebliğ edilir (Sen.K.md.25/III). Yazılı tebliğde çıkarma nedenleride açıkca belirtilmelidir. Bunun; hem sendikayı üyelerini tüzük dışı yada haklı olmayan nedenlerle çıkartmamaya yöneltmek; hem de çıkarma işleminin üyenin başvurusu halinde mahkemece denetlenmesine olanak sağlamak gibi ikili bir amacı vardır. Karar alınan ve üyeye bildirilen çıkarmanın nedeni belirtilmemişse, mahkeme çıkarmanın tüzük dışı ya da haklı olmayan nedenlerle alındığına karar verebilir.<sup>22</sup>

Çıkarma kararının toplumsal doğruluk kurallarına ve genel yargılama ilkelerine uygun olarak alınması gerekir. Üyenin yokluğunda veya kendisine savunma olanağı tanınmaksızın verilen çıkarma kararının geçerliliğinden söz edilemez.<sup>23</sup>

### **3- Çıkarma Kararına Karşı Üyenin Korunması**

Demokratik hayatın en önemli özelliği çoğunluğun kararına dayanarak bir kuruluşu yönetme hakkının kutsal olması kadar azınlığın haklarının da çoğunluk iradesi karşısında korunmasının aynı derecede kutsal olduğudur. İşte bu sebeple çoğunluk kararına dayanılarak verilen çıkarma kararına karşı çıkarılan üyenin özellikle korunması gerekir. İşte, sendikalar kanunu bu gerçeğe uygun olarak, çıkarma kararına karşı çıkarılan üyeye mahkemede itiraz hakkı tanıdığı gibi, bu üyenin keyfi ve haksız çıkarmalara karşı kendini yeterince koruyamayacağı

---

<sup>22</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.202.

<sup>23</sup> Zafer SAKA, *Uygulamada Sendikalar Hukuku*, Adana, 1979, s.105-106.

ihtimalini de düşünerek bölge çalışma müdürlüklerine de çıkarma kararına karşı mahkemede itiraz hakkı tanınmıştır.<sup>24</sup>

#### a. Üyenin İş Mahkemesine Başvurması

2821 Sayılı Sen. K.md.25/III maddesine göre sendikadan çıkarılan üyenin kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir.

Sendikanın demokratik işleyişini korumak açısından üyenin yargısal başvurma hakkı çok önemlidir. Sendikalar kanunumuz sendikadan haksız çıkarılan üyeyi korumak için ona yargı makamlarına başvurma yollarını açık tutmuş böylelikle çıkarma işleminin demokratik bir denetimi de sağlanmıştır.

İş mahkemesinin kendisine başvurulduğu takdirde sendika kararını hangi yönden ve ne ölçüde inceleyeceğine dair kanunda herhangi bir hüküm yoktur. Bu konuda dernekten çıkarılma ile ilgili olarak hakime tanınan yetki kapsamına ilişkin kuralların sendikalarada uygulanması gerektiği söylenebilir. Bu takdirde hakimin incelemesi çıkarma sebebine değil, fakat bu sebebin varlığına ve kararın usulsüz olarak alınıp alınmadığına ilişkin olacaktır. Ancak bu inceleme şeklinin sendikalar açısından da aynen kabulü imkansızdır. Zira "... bir sendikadan çıkarılmak, genellikle sosyal nitelikte bir dernekten çıkarılmaktan daha önemli sonuçlar doğurabilen bir olaydır. Sendikalar özel hukuk tüzel kişisi olmakla beraber devlet içinde ve iktisadi hayatta çok büyük etkisi olan ve bir bakıma kamu hukuk kuruluşlarına yaklaşır varlıklardır. Bu bakımdan bir kimsenin haksız yere derneğin üyeliğinden çıkarılmasının o kimse için sosyal önemi ile bir sendikanın üyeliğinden

---

<sup>24</sup> Adnan TUĞ, **Sendikalar Hukuku**, Ankara, 1990, s.182.

haksız yere çıkarılmasının sosyal önemi bir olamaz. Başka bir deyimle, sendikadan çıkarılmak, dernekten çıkarılmaya göre, çok ağır etkisi olan geniş bir durumdur”.<sup>25</sup>

Sendikadan çıkarılma kararları hakim tarafından sadece şekil ve subut yönünden değil, nedenin haklı olup olmadığı yönünden de incelenmeye tabi tutulmalıdır. Bu sonuç bugünün demokratik sendika kavramına ve sosyal hukuk devleti ilkelerine de uygun düşer. Hele bugün ülkemizde de gelişip, güçlenerek ve toplu sözleşme yapma yetkisini elinde bulundurarak o işkolunda fiili bir tekeldurumu yaratan sendikaların bulunduğu düşünülürse bu konuda daha dikkatli olmak gerekir.<sup>26</sup> Kaldı ki Anayasa’mız 51. maddesinin son fıkrasında demokratik sendika kavramını ortaya koyarken sendikaların yönetim ve işleyişinden başka “tüzüklerin”de demokratik ilkelere aykırı olamayacağını belirtmiştir.

#### b. Bölge Çalışma Müdürlüğü’nün İş Mahkemesine Başvurması

2821 Sayılı Sen.K.md.25/III’e göre; “...çıkarma kararına karşı üye veya işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir...” Bu şekilde haksız bir karar karşısında gerekli teşebbüslerde bulunamayan üyeleri korumak amacı güdülmüştür.<sup>27</sup>

Sendikadan çıkarılan üye için Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne bu şekilde bir yetki tanınmış olması aynı düzenlemeye yer veren 274 sayılı yasa döneminde de çeşitli açılardan eleştirilmiş ve sendika üyesinin kendisiyle ilgili bir konuda devleti

---

<sup>25</sup> AYMK., 26-27.9.1967, E.1963/336., K.1967/29

<sup>26</sup> TUNCAY, s.305.

<sup>27</sup> DERELİ, s.115.

karıştırmanın anlamsızlığı ve böyle bir yetkinin çıkarılan üyenin kişilik haklarına gereksiz bir müdahale olduğu ileri sürülmüştür. Şu yada bu nedenle sendikadan çıkartılan üyenin mahkemeye başvuramama olasılığı hesaba katılacak olursa, bu konuda onun hakkını, koruyabilmek amacıyla devletin yardımı sağlanmış olmaktadır. Eğer o kimse buna rağmen çıkarıldığı sendikaya girmek istemiyorsa çıkma yolu nasıl olsa her zaman açıktır.<sup>28</sup>

Güçlü sendika karşısında, maddi ve manevi güçsüzlük dolayısıyla tek başına bireyin hakkını araması ve hakkını müdafa etmesi güç ve imkansız olabilir. Bu nedenle Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne de genel kurulun çıkarma kararına karşı iş mahkemesine başvurma hakkı tanınmış olması sendika hürriyeti ve sendika içi demokrasinin sağlanması açısından önemlidir.

#### **4- Çıkarma Kararının Kesinleşmesi**

Sen.K.md.25/III'e göre "... üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder." Hakkında çıkarılma kararı verilen üye veya çıkarma kararı kendisine tebliğ edilen Bölge Çalışma Müdürlüğü çıkarma kararının kendilerine tebliğinden itibaren Sen.K.md.25/III'e göre 30 günlük süre içerisinde mahkemeye başvuramazlarsa, çıkarma kararı 30 günün bitiminde kesinleşecek ve üyelik bu tarihe kadar devam edecektir. Bu durumda üye sendikanın her türlü faaliyetlerinden yararlanacaktır.

Çıkarılan üye veya Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün kararın kendilerine tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde mahkemeye başvurmaları halinde ise mahkeme çıkarma kararını onaylarsa çıkarma kararı bu tarihte kesinleşmiş olacak ve üyeliğin bu tarihe kadar devam ettiği kabul olunacaktır. Mahkeme, çıkarma

---

<sup>28</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.206.

kararını iptal ederse, üyelik çıkarma kararı alınmamış gibi kesintisiz devam etmiş olacaktır.

Yine madde 25/III'e göre "... mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir." Böylece mahkemenin konuya ilişkin kararı kesindir ve temyiz edilemez.

Öte yandan yetkili organın kararı işçiye tebliğ edildiği halde, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne tebliğ edilmemişse, işçiye yapılan tebligattan sonra 30 gün geçmiş olsa bile çıkarma kararının kesinleşmesi mümkün olmayacak demektir. Zira kanun belirtilen resmi makamada tebligatın yapılmasını öngörmüş ve onunda itiraz hakkını tanımış bulunmaktadır.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> İhsan ERKUL, **Türk İş Hukuku: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 1991 s.109.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU AÇISINDAN SENDİKALARIN KURULUŞU VE İŞLEYİŞİ BAKIMINDAN SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

2821 Sayılı Sendikalar yasası az sayıda fakat güçlü sendikacılığı hedef alarak, işçilerin sendikal hareketlerini fazlasıyla parçalanmış olmaktan çıkarmak istemiştir. Sendikacılık ülkemizde henüz gelenekleri ve kurumları ile tam olarak yerleşmediği için yasal çerçeve önemini korumakta bir bakıma sendikacılık deneyimlerinin kazanılması ve kurumsallaşması için yol gösterici bir işleve sahip olmaktadır. Batıda sosyal tarafların sahip çıkarak korudukları, toplumda toplumsal olarak gelişen ve yerleşen birikimler, ülkemizde yasalarla sağlanmaya çalışılmaktadır.<sup>1</sup>

Bu bölümde sendikanın kuruluşu ve işleyişi bakımından sendika içi demokrasinin kurumları işleyişi sendikalar kanunu çerçevesinde analiz edilecektir.

---

<sup>1</sup> Nurhan SÜRAL, "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi", **Kamu-İş**, C.III,S.4 (Temmuz 1994), s.45.

## **§1- SENDİKALARIN KURULUŞ VE TEŞKİLATLANMASI BAKIMINDAN SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ**

### **I- Kuruluş Bakımından Sendika İçi Demokrasi**

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu kuruluş ve teşkilatlanma bakımından 274 Sayılı Sendikalar Kanununa göre farklı düzenlemeler getirmiştir.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 274 Sayılı Sendikalar kanunundan farklı olarak sendikaların örgütlenme düzeyi olarak «iş kolu»'nu esas almıştır. Sen.K.md.3'e göre işçi ve İşveren Sendikaları bir işkolundaki iş yerlerinde çalışan işçiler ve işverenler tarafından kurulurlar. Aynı maddede açıkça işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağı hükmü getirilmiş, ancak «sendika çokluğu ilkesine» uygun olarak bir işkolunda birden çok sendika kurulabileceğide belirtilmiştir.

#### **A- İş Koluna Göre Sendikalaşma İlkesi ve Sendika İçi Demokrasi**

274 Sayılı Sendikalar Yasası işçi sendikalarının işyeri ve işkolu, işveren sendikalarının ise işkolu esasına göre kurulmalarını öngörmekte idi. Yasanın 9.maddesinin 1.bendi şöyleydi “işçi sendikaları aynı işyerinde veya aynı işkolundaki iş yerlerinde çalışan işçiler veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır. İşveren sendikaları aynı işkolunda yahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işverenleri içine alır”

İşyeri ve işkolu sendikacılığının birlikte kabulünün sonucu olarak 274 sayılı yasa döneminde işyeri ve işkolu düzeyinde sendika mevcuttu sendikaların hangi düzeyde kurulacağı ise tamamen kurucuların iradesine bağlıydı.

274 sayılı kanun döneminde kurulmaları mümkün olan işyeri sendikalarının yarattığı mahzurların üzerinde daha o dönemde şöyle durulmuştu; “ülkemizde işçi sendikasının bağımsızlığında işyeri sendikaları olumsuz roller oynamışlardır. Sarı Sendikacılığın genellikle bir işverenin kendi işyerinde kendi işyeriyle ilgili olarak sınırlı bir amaç çerçevesinde yapılmak isteneceği düşünülürse sadece bir işyerindeki işçileri içine alan iş yeri sendikasının işverence kolayca kontrol altına alınabileceği sonucuna varılacaktır. Ülkemizdeki uygulaması bize işyeri sendikasının, toplu sözleşme konusunda işçilerine yarardan çok zarar getirdiğini ve sendikacılığında güçlenmesini engellediğini göstermiştir.<sup>2</sup>

Sendikalaşmada işyeri veya işkolu sendikacılığının tercihi her ülkenin kendi özelliğine bağlı olmakla birlikte gelişmekte olan ülkelerde sendikalaşma hareketinin başlaması ve yayılabilmesi için işyeri sendikasının yararlı olduğu bir gerçektir.<sup>3</sup> Fakat işyeri sendikacılığı 274 sayılı yasa döneminde çok sayıda güçsüz sendikanın ortaya çıkmasının temel nedeni olmuştur. Bu nedenlerle 2821 sayılı yasada işkolu sendikacılığının benimsenmiş olması ve bunun yanında işyeri sendikacılığının açıkça yasaklanmış olmasının (Sen.K.md.3/III). Ülkemizde geçmiş dönemde yaşanmış deneyimlerde dikkate alınırca yerinde bir düzenleme olduğu söylenebilecektir.<sup>4</sup> Ayrıca yasa koyucu Sen.K.md.3/III’de “Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabileceği açıkça hükme bağlamıştır. Böylece sendika özgürlüğünün vazgeçilmez bir unsuru olan” Sendikada çokluk ilkesi en yeni düzenleme ile korunduğu söylenebilir.

---

<sup>2</sup> Kemal OĞUZMAN, “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı,(ILO) İlke ve sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme” 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun Uluslararası Normlara Uygunluğu, TİSK Ya. No.81, Ankara, 1986,s.15.

<sup>3</sup> Öner EYRENCİ ve Diğerleri, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları,İstanbul,1987, s.126.

<sup>4</sup> ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.25.

Ülkemizde işkolu düzeyinde olmak koşuluyla istenilen sendikayı ön izin almaksızın kurma ve istenilen sendikaya üye olma özgürlüğü mevcuttur. Sendika çokluğu ilkesi çerçevesinde işçilerle işverenler önceden izin almaksızın istedikleri sendikayı işkolu düzeyinde kurabilirler. İşyeri sendikacılığının kaldırılması ile birlikte işyeri/ işkolu sendikacılığı ikileminden kaynaklanan ve toplu sözleşme alanında karşılaşılan mahzurlarda kaldırılmış olmaktadır.<sup>5</sup>

Yeni yasal düzenlemeler yapılırken işçi çevrelerinin görüşünü yansıtan Türk-İş'in açıklamasında da işyeri sendikalarının yasaklanmasına bir itiraz yer almış değildir. Esasen 2821 Sayılı kanunun hazırlandığı dönemde Türk-İş tarafından yapılan teklifte de işyeri sendikalarını yasaklayan hükme yer verilmiştir.<sup>6</sup>

İşkoluna göre sendikalaşma güçlü sendikacılığın sağlanması açısından önemli olmakla birlikte sendika içi demokrasi açısından önemli sorunları da beraberinde getirebilir. Gerçekten de sendika büyüdüğü ölçüde, sorunlar teknikleşecek ve büyük kuruluşları sade işçilerin yönetebilmesi olanaksız hale gelecektir. Bunun doğal sonucu olarak da gücünü üyelerinin maddi ve manevi desteğinden almaları gereken sendikaların gittikçe karmaşık ve teknik bir nitelik kazanan işlevlerini yerine getirebilmeleri için uzmanlaşmış bir yönetici kadroya sahip olmaları ve merkezi bir bürokrasiye yer vermeleri zorunluluğu ortaya çıkacaktır.<sup>7</sup> Buda sendika içi demokrasi açısından açık bir tehlikedir. Bu tehlikeye karşı delege seçiminin ve delege sisteminin sağlıklı bir işleyişe kavuşturulması ve sendikanın alt kademe örgütlerinin demokratik işleyişe imkan verecek biçimde düzenlenmesinin sözkonusu tehlikeyi gidererek sendika içi demokrasinin daha sağlıklı bir şekilde işleyişini sağlayacağı söylenebilir.

---

<sup>5</sup> SÜRAL, s.63.

<sup>6</sup> OĞUZMAN, s.15.

<sup>7</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar...*,s.26-27.

## B- Kurucularda Aranılan Koşullar Ve Sendika İçi Demokrasi

Sendika kurucusu olabilme koşulları 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 5.maddesinde düzenlenmiştir. Burada en çok eleştiri konusu olan koşullardan birisi “sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak”dır.

Bilindiği gibi, 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 11.maddesine 1317 sayılı yasa ile eklenen bentte de sendika kurabilmek için o işkolunda en az üç yıldan beri çalışır olma koşulu getirilmiştir; ancak hükümdeki “en az üç yıldan beri” ibaresi Anayasa Mahkemesince iptal edilmişti. Anayasa Mahkemesi kararında da belirtildiği gibi “olağan anlayışta bir kimsenin belli bir işkolunda çalışan işçilerin sorunlarını kavrayabilmesi için az bir zaman yeterlidir.”<sup>8</sup>

Sendika kuruculuğu için getirilen çalışma süresi 2821 sayılı yasanın ilk şeklinde 1 yıla indirilmiştir. Ancak bir yıllık sürede uzunluğu ve demokrasiyi engelleyici yönüyle eleştirilere uğramıştır. 3449 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle, sendika kurucusu olabilmek için «sendikaların kurulacağı işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışır olmak» şartı kaldırılmış ve «işkolunda fiilen çalışıyor olmak» şartı yeterli görülmüştür.

Bu değişiklik sendika kurucusu olabilmeyi kolaylaştırması açısından yerinde bir değişiklik olarak değerlendirilebilir. Çünkü uygulamada işsizlik, hastalık ve iş kazası durumlarında hizmet akdi askıda kaldığı zaman bu sürelerin fiilen çalışılmış kabul edilip edilmeyeceği sorun yaratmaktaydı.<sup>9</sup> Bu nedenle sendika kuruculuğunu ve sendika özgürlüğünü engelleyici bir süre olarak eleştirilere uğramıştır.

<sup>8</sup> EYRENCİ ve Diğerleri, s.144.

<sup>9</sup> Nüvit GEREK, “3449 ve 3451 Sayılı Yasalarla Toplu İş Hukukumuzda Ortaya Çıkan Değişiklikler”, A.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, C.VII,S.1,(Haziran 1989), s.445.

Bir işkolunda belirli bir süreden beri çalışıyor olmak, işkolunun ve bu işkolunda çalışanların durumlarının ve sorunlarının bilinmesi açısından çok önemli ve yararlıdır. Bu bakımdan bir yıldan beri çalışıyor olmak koşulu kaldırılmış olsa bile, kurucu olacak kimselerin ilgili işkolunda birkaç gün önce çalışmaya başlamış kimselerden değil, işkolunu ve sorunlarını kavrayabilecek bir süre çalışmış olan kimselerden olması doğru olacaktır.<sup>10</sup>

## II- Teşkilatlanma Bakamından Sendika İçi Demokrasi

İşkoluna göre sendikalaşma ilkesi, sendikaları mahalli düzeyde şubeler açmaya zorunlu kılar zaten 2821 sayılı sendikalar kanunu md.3/III'de "Sendikalar tüzüklerinde belirtmek şartıyla ve genel kurul kararıyla şube açabilirler." şeklindeki düzenlemesiyle sendikaların şubeler yoluyla yayılmasına yasal hak tanınmıştır.

Aynı işkolunda kurulu daha alt düzeydeki sendikaların birararaya gelmek suretiyle oluşturdukları üst kuruluşa federasyon denilmektedir. Belirli bir işkolunda faaliyet gösteren federasyonlan en fazla işkolu sendikalarına benzemektedirler.<sup>11</sup>

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu gederasyonları ortadan kaldırmıştır. Sendika özgürlüğü ve hürriyetini kısıtlayıcı gibi düşünülse de bu uygulama daha ziyade gereksiz kademeleşmeyi engellemektir. Çünkü gereksiz kademeleşme yarardan çok zarar getirmektedir. Zira yeni yasada işyeri düzeyinde sendikaların kurulması yasaklandığına göre artık aynı işkolundaki işyeri sendikalarının bir üst örgütü olan federasyonlara yer verilmemesi gerekirdi. Nitekim 2821 sayılı yasada üst kuruluş olarak sadece konfederasyonlara yer verilmiş ve 2.maddede konfederasyon,

---

<sup>10</sup> A.g.k.,s.446.

<sup>11</sup> Metin KUTAL, "2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Sendikaların Kuruluşu" *İktisat ve Maliye Dergisi*, C.XXX, S.5, (Ağustos 1983), s.203.

«değişik işkollarında en az beş sendikanın birraraya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip üst kuruluş» olarak tanımlanmıştır.

Ancak Sendika İçi Demokrasi teşekküller büyüdükçe bürokratikleştikçe ve üst sendika teşekküllerine doğru çıkıldıkça zayıflama eğilimi gösterir.<sup>12</sup> Üst sendika kuruluşlarına gidildikçe sendika içi demokrasinin, zayıflama eğilimi göstermesinin çeşitli nedenleri vardır:

a) Üst kademe sendikalarda; örneğin milli sendika seviyelerinde, işlevlerin karmaşık bir nitelik kazanması ve teknikleşmesi nedeniyle, üyelerin sendika içerisinde olup bitenleri anlama dereceleri ve olanakları zayıflamaktadır. Bu nedenle “kitlelerin ehliyetsizliği” denilen olgu üst kademelerde daha açık bir görünüm alır. Üstelik milli sendika kademelerinden üyelerin fiilen uzak oluşları nedeniyle de sendika faaliyetlerine ilgi ve katılma dereceleri azalmaktadır.<sup>13</sup>

b) Sendika içi demokrasiyi milli sendikalarda gerçekleştirmeyi güçleştiren bir başka nedende bu düzeydeki sendika genel kurullarında muhalefet grupları oluşturmanın veya muhalefeti temsil eden lider adaylarını desteklemenin fiilen güç oluşudur. Yerel seviyede lider veya diğer yöneticilerle yüz yüze temas ve onları eleştirebilmek olanakları daha çoktur. Oysa sendika üst örgütlerinde ve milli seviyedeki sendikalarda liderler eleştiriyi daha kolaylıkla bastırabilecek fiili ve parasal olanaklara sahiptirler.<sup>14</sup>

c) Diğer bir sebep de, mahalli sendika ile üst sendika teşekküllerinin liderlere sağladığı imkanlar arasındaki farktan doğmaktadır. Milli Sendika kademelerinde, liderler genellikle tam mesai yapan profesyonel idarecilerdir. Bunların mevkiilerinin kendilerine sağladığı imkan, cazibe ve avantajlar mahalli bir sendikanın liderlere

---

<sup>12</sup> DERELİ, s.42.

<sup>13</sup> ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.10.

<sup>14</sup> ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.11

sağladığı imkanlara kıyasla çok daha fazladır. Mevkiinin cazibesi ile liderin demokratik sürece olan karşı koyma gücü doğru orantılıdır. Milli Sendika lideri için tekrar seçilmediği takdirde yapılacak iş atölyedeki eski görevine dönmektir. Bu husus kendisi için herhalde arzu edilmeyen bir alternatiftir. Bu takdirde lider tekrar seçilmek için her çareye başvuracak, gerekirse demokratik prensip ve kaideleri feda etmekten çekinmeyecektir.

Mahalli Sendika seviyesinde ise demokratik usullere daha fazla bağlı kalınabilmektedir. Teşekkülün küçüklüğü, sendika mevkilerinin nisbeten daha az cazip oluşu ve seçimi kazanamama halinde tekrar eski işine dönmenin daha az külfetli bulunuşu, dolayısıyla az çok bir gelir emniyetini ve demokratik süreci kolaylaştıran faktördür.<sup>15</sup>

## **§ 2- SENDİKA ORGANLARI VE İŞLEYİŞİ BAKIMINDAN SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ**

Sendikaların yeteneği gerekli organlara kavuşmasıyla başlar. İşlemlerini organları aracılığıyla kullanan sendika tüzel kişiliği, organların sürekli yitirilmesi durumunda dağılma sonucuyla karşılaşır.<sup>16</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 9.maddesinde bu organlardan bazılarının kurulmasını zorunlu tutmuş ve ihtiyaca göre başka organların kurulabilmesi yolunda açık tutmuştur.

2821 Sayılı Sen.K.md.9/I'e göre "Sendikaların şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur."

---

<sup>15</sup> DERELİ,s.42-43-44.

<sup>16</sup> SAKA, s.35.



## I- Sendika Genel Kurulunun Demokratik İlkelere Uygunluğu

Sendikalarda genel kurul, sendika içi demokrasinin yaşandığı yerdir. Çünkü üyelerin yöneticileri seçebilmeleri, onları denetleyebilmeleri ve onları işbaşından uzaklaştırabilmeleri hep genel kurulda gerçekleşir. Sendikal demokrasi genel kurulu sendikanın egemen organı olarak kabul eder. Bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır. Gerçek sendikal güç genel kurul yoluyla sendika üyelerinin elinde olduğu sürece sendikanın demokratikliğinden söz edilebilir. Çünkü demokrasinin temel ilkelerinden olan “halk egemenliği ilkesi” sendikalarda “üyelerin egemenliği” olarak karşımıza çıkar. Üyelerin egemenliği ise genel kurulda somut anlamını bulur.<sup>17</sup>

Genel kurulun gerek toplanması gerek işleyişi özel bir önem taşımaktadır. Şayet genel kurulda üyeler etkin biçimde seslerini duyuramıyorlarsa sendika içi demokrasiden söz etmeye olanak kalmamaktadır. Zira sendikanın tüm yöneticileri, denetçileri burada seçilmekte, eski yöneticilerden burada hesap sorulmakta, tüzel değişikliklerine bütçenin durumuna burada karar verilmektedir.<sup>18</sup> Bu bakımdan genel kurul sendika içi demokrasi açısından önemlidir. Ayrıca genel kurulların en önemli faydalarından biri de eğitimidir. Kongreye katılan üyeler veya delegeler raporlardan ve yapılan konuşmalardan faydalanmaktadırlar. Buna karşılık yöneticilerde üyelerin istek ve ihtiyaçlarını, kendilerine karşı güven duygusuna sahip olup olmadıklarını öğrenmekte, böylece üyelerle sendika idaresi arasında bir yakınlaşma, daha sıkı bir işbirliği gerçekleşmektedir.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların...*, s.119

<sup>18</sup> KUTAL, “Sendika İçi Demokrasi...”, s.356.

<sup>19</sup> DERELİ, s.127.

Birçok sendikada genel kurulların tüm üyelerin katılımı ile toplanma olanağı kalmamıştır. Bu durumda delegelerin en demokratik yollarla seçilmesinin önemi artmaktadır. Öte yandan genel kurulun mümkün olduğu kadar sık toplanması, toplantıda üyelere veya delegelere özgür iradeleri ile oylarını kullanmalarına olanak verilmesi, sendikanın yaptığı çalışmalar ve mali durumu hakkında üyelere açık ve doğru bilgilerin sağlanması sendika içi demokrasi açısından önem taşımaktadır.<sup>20</sup>

#### A- Genel Kurulun Oluşumu

Genel Kurul, tüm sendika üyelerinden oluşan en üst karar organıdır. Diğer tüzel kişilerde olduğu gibi, sendikalarda da genel kurul, kural olarak sendikanın tüm üyelerinden oluşur. Hiç bir sendika üyesi genel kurula üye olabilme hakkından yoksun bırakılamaz (Sen.K.md.10). Ancak 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda iş yeri sendikacılığının yasaklanmış olması ve sendikaların işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulmaları dolayısıyla sendikaların üye sayılarının artışına sebep olmuştur. Bu da genel kurulun üyelerle oluşturulmasını fiilen olanaksız kılmaktadır. Bu durum genel kurulun üyelerin seçtiği delegelerle oluşturulması usulünün benimsenmesini zorunlu kılmaktadır.

Sendika üyelerinden bir kısmını genel kurula katılma hakkından yoksun bırakmanın demokratik olmadığı açıktır. Sendika ne kadar büyük olursa olsun, mahalli seviyede ise genel kurul mutlaka bütün üyelerin katılımı suretiyle teşkil edilmelidir. Ancak milli sendika merkezi gibi üst sendika kuruluşlarının ve konfederasyonların üye sayısının çokluğunun ve coğrafi dağılışının doğruluğu güçlükler dikkate alınarak bunların genel kurullarının delegeler yoluyla yapılması söz konusudur. Ancak bu delegelerin seçim usulünün demokratik olmasına dikkat etmek gerekir.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> KUTAL, "Sendika İçi Demokrasi...", s.357.

<sup>21</sup> DERELİ, s.127.

Delegelerin seçimi Sen.K.md.10/II'de belirtildiği gibi üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre yapılır. Böylece demokratik esaslara uygun bir seçim yapılacaktır.

Delege usulü halkın egemenlik hakkının en temel anlatımı olan yasama işlevini bizzat yapması yerine bu hakkı seçtiği kişiler ve bu kişilerin oluşturduğu kurullar aracılığıyla kullanması gibidir.<sup>22</sup> Ancak önemle belirtilmelidir ki, bir sendikada bir delegeye düşen üye sayısı, başka bir deyişle bir delegenin temsil ettiği üye sayısı ne kadar az olursa o sendika daha demokratik temsil edilmiş olacaktır. Zira bir delegenin daha fazla üyeyi temsil etmesi bu üyelerin seslerinin duyulmasını dahada güçleştirecektir.<sup>23</sup>

İşçi Sendikası Şubesi genel kurulun oluşumu, İşçi Sendikası genel kurulunun ve işveren sendikası genel kurulunun oluşumu, işçi ve işveren konfederasyonu genel kurulunun oluşumu 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 10.maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Genel kurulların yapacağı seçimlere ilişkin esaslar ise Sendikalar kanununun 14.maddesinde düzenlenmiştir.

## B- Genel Kurulun Toplanması

Sendika veya konfederasyonun genel kurul toplantıları, yasa yada tüzükte belirlenmiş zaman aralıklarıyla yapılır, buna «olağan toplantı» denir. Bunun dışında genel kurul bazı koşulların gerçekleşmesiyle olağan toplantı dönemleri dışında da toplanabilir, buna «olağanüstü toplantı» denir. Olağanüstü toplantının yapılması, sendikayı olağan toplantısını yapma yükümünden kurtarmaz.

---

<sup>22</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ....*, s.52.

<sup>23</sup> GÜVEN-AYDIN, s.171.

## 1- Olağan Toplantı

Genel kurul toplantılarının yasa yada tüzükte belirtilmiş zaman aralıkları içerisinde yapılması demokratik sendika düzeninin bir gereğidir. Bu gereklilik yöneticilerin belli zaman aralıklarıyla üyelerin denetimine ve seçimine tabi tutulabilmeleri açısından önem taşır.

Genel Kurul toplantısı sendika kurulduktan sonra yapılacak olan ilk genel kurul toplantısı ise, bu toplantının olabildiğince erken yapılmasında yarar vardır. Çünkü sendikayı geçici olarak yönetenler sendikanın kurucuları olup bunların bir an önce yönetimi seçimle işbaşına gelecek kişilere devretmeleri gerekir. Gerçekten de kurucuların sendikayı ilk genel kurul toplantısına kadar yönetecek kişileri tüzükte belirtmeleri yasa gereğidir (Sen.K.md.7/XVI). Bu kişilerin çoğu kez tüzükte kurucu olarak belirtilen kişiler olması büyük olasılıktır. Durum böyle olunca sendika yönetimini demokratik bir yapıya kavuşturmak için, öncelikle genel kurul toplanmalı ve yönetim seçimle iş başına gelecek üyelere bırakılmalıdır. Sen.K.md.12/T'e göre "Sendika veya konfederasyonun genel kurulu, tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır." Sendikalar Kanunundaki bu hükmü kuruluşu bir an önce demokratik yapıya kavuşturmak gereğini de gözönünde tutarak, sadece ilk genel kurul toplantısının altı ay içinde yapılmış olması değil; aynı zamanda organlarda görevli kişilerinde bu altı ay içerisinde yapılan genel kurul toplantısında seçilmiş olması biçiminde anlamak gerekir. Nitekim bu konuyu düzenleyen Der.K.md.14. bu noktayı açıkça belirtmiştir.<sup>24</sup>

274 sayılı Sen.K.md.25, 1317 sayılı yasa ile değiştirilmeden önce sendika genel kurullarının en geç iki yılda bir toplanmasını öngürmüştü. Ancak Yasanın bu hükmü, genel kurulların en geç iki yılda bir toplanma süresinin uygulamada türlü

---

<sup>24</sup> ŞAHLANAN, Sendikalar ..., s.62-63.

güçlülere mali külfetlere yol açtığı ve sendika faaliyetlerinin verimli bir hal almasına engel olduğu gerekçesiyle değiştirilerek üç yıla çıkarılmıştır.<sup>25</sup> 2821 sayılı kanunun ilk şeklinde üç yıllık süre aynen kabul edilmiştir. Üç yıllık süre öğretide sendika içi demokrasiyi zayıflattığı gerekçesiyle haklı olarak eleştirilmiş, bu süre uzunluğu nedeniyle üyelerin sendika faaliyetlerinden bilgi edinememeleri ve yöneticilerin bu süre içinde etkili bir denetimden uzak işbaşında kalabilmeleri durumunu ortaya çıkarmıştır. Bu sebeple bu sürenin iki yıl olmasının sendika demokrasisi açısından daha doğru olacağı görüşü yaygındı, ancak 2821 sayılı kanunda 4101 sayılı kanunla yapılan değişiklikle bu süre beklentilerin tersine dört yıla çıkartılmıştır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 12.maddesinin 4.4.1995 tarihli ve 4101 sayılı kanunla değiştirilen 2.fıkrasına göre sendika ve konfederasyonların olağan genel kurulları dört yılda bir toplanır, ancak tüzükler ile daha kısa sürede toplanma öngörülebilir. Böyle olmakla beraber sendikaların azami süreyi benimsedikleri görülmektedir. Birçok sendika yöneticisinin işgal ettikleri liderlik mevkilerini daha uzun muhafaza edebilmek için bu azami süreyi tüzüğe geçirme yönünde çaba harcayacaklarına ve bunda geniş ölçüde başarı sağlayacaklarına şüphe yoktur.<sup>26</sup> Bu nedenle mümkünse her yıl sendika kurullarının toplanmasına olanak verilmeli, herhalde bu süre iki seneyi geçmemelidir.<sup>27</sup>

Yasadaki olağan toplantı dönemine ilişkin bu hüküm sendika ve konfederasyon genel kurullarından başka şube genel kurulları içinde geçerlidir. Ancak şube genel kurullarının olağan toplantılarının merkez genel kurulu toplantısından en az 15 gün önce yapılmış olması zorunludur (Der.K.md.33/II).

---

<sup>25</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ...*,s.133.

<sup>26</sup> DERELİ, s.126

<sup>27</sup> KUTAL, "Sendika İçi Demokrasi...", s.359.

Yasanın bu kuralı gereksinmelere uygundur. Çünkü sendika merkez genel kurulları çoğu kez şube kurullarınca seçilecek delegelerden oluşmaktadır. Üstelik böylelikle merkez genel kuruluna götürülecek temel konuların önce şube genel kurulundan geçirilebilmesi olanağı da sağlanmış olacaktır.<sup>28</sup>

## 2- Olağanüstü Toplantı

Önemli bazı nedenlerin varlığı halinde sendika genel kurulunun yasada veya tüzükte belirtilen dönemlerin dışında olağanüstü toplanması mümkündür. Olağanüstü toplantıyı gerektiren nedenlerin neler olduğu öncedensınırlayıcı bir biçimde sayılamaz. Ancak sendika içi önemli bazı nedenler; örneğin tüzük değişikliği, yönetim kurulu üyelerinin istifası toplu sözleşme görüşmelerinde beliren durumun yada grev girişiminin üyelerin onayına sunulması gibi durumlar olağanüstü toplantı nedenleri arasında sayılabilir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 12/IV'e göre "olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine" toplanır.

Sendika yöneticileri bireysel çıkarları doğrultusunda 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 12/2.maddesinde yer alan azami süreye dayanarak olağan genel kurul toplantıları 4 yılda bir yapacağı bir gerçektir. Bu da sendikaların demokratik işleyişini zedeleyecektir. 12. maddenin 4.fıkrası ile tanınan olağanüstü toplantı yetkisi yöneticilerin böyle keyfi uygulamalarını bir nebze olsa önleyerek sendikaların demokratik işleyişini sağlayacaktır.

Yönetim kurulunun olağan genel kurulu yasa veya tüzükte belirtilen süre içerisinde toplantıya çağırması yada denetleme kurulunun veya beşte bir üyenin

---

<sup>28</sup> ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.63.

yazılı başvurusuna rağmen genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırması veya istemi açıkca reddetmesi durumunda Sendikalar Kanununun 53.maddesi uygulanır. Bu maddeye göre “12.madde hükmüne aykırı hareket eden konfederasyon, sendika ve sendika şubesi, yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektirilir. Bu takdirde görevli mahkeme genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işlemleri yürütmekle görevli olmak üzere medeni kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder”.

Sendikalar Kanunu madde 53’deki bu düzenleme sendikalarda demokratik düzen açısından çok önemlidir. Böylelikle Sendika üyelerinin sendika yönetimini denetleyebilmek ve değiştirebilmek hakları korunmuş olacağı gibi seçim süreleri sona ermiş yöneticilerinde daha çok işbaşında kalabilmeleri önlenerek demokratik sürecin kesintiye uğratılması önlenmiş olacaktır. Sendikalar Kanunu madde 12/IV’de düzenlenen azınlığın genel kurulun olağanüstü toplantısını isteme hakkında bu madde ile yargı güvencesine bağlanmaktadır.

2821 Sayılı Kanunun 53.maddesinde 3449 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle 12.maddeye aykırı hareket edilmesi halinde mahkemeye başvurma hakkı üyeler dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da tanınmıştır. 2821 Sayılı kanun ilk şekline göre yalnızca üyelerin mahkemeye başvurma hakları bulunmaktaydı. Ancak uygulamada üyelerin durumu tam olarak fark edip değerlendiremedikleri için veya çekindikleri için gereksiz buldukları için mahkemeye hiç başvurmadıkları görülmüştür. Bu nedenle bazı yasal sorumluluklar yerine getirilememiştir.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> GEREK, s.456.

Şu halde 3449 sayılı yasa ile 2821 Sayılı Yasanın 53.maddesinde yapılan değişiklik sendika demokrasisinin sağlanması açısından yerinde ve önemli bir değişikliklerdir.

### C- Genel Kurul Öncesi Hazırlık Çalışmaları

Genel kurul toplantıları; sendikanın genel politikasının saptandığı, yöneticilerin seçildiği, denetlendiği veya görevden azledildiği, üyelerin sendika ile ilgili her türlü görüş ve önerilerini yapabildikleri bir yerdir; dolayısıyla genel kurul toplantıları sendika içi demokrasinin yaşandığı bir yerdir ve toplantıları konusunda üyeler sürpriz genel kurul toplantıları ile karşılaşmamalı<sup>30</sup> ve toplantının yeri, zamanı ve gündemi belirli bir süre önceden üyelere duyurularak onların toplantıya katılabilmeleri ve hazırlanabilmeleri sağlanmalıdır.

#### 1- Toplantıya Çağrı

Çağrı genel kurul toplantısının amacını, toplantının yerini, zamanını ve gündem konusunu belirterek tüm üyeleri veya delegeleri toplantıya katılmalarını belirten duyurudur. Çağrı konusunda Sen.K.md.12/V'deki çağrı yetkisinden başka bir hüküm yoktur. Bu nedenle Genel kurul toplantılarına çağrı hususunda Sen.K.md.63 uyarınca Sendikaların Kanununun genel amaç ve ruhuna aykırı düşmediği ölçüde Dernekler Kanununa başvurmak gerekecektir.

##### a. Çağrı Yetkisi

2821 sayılı Sen.K.md.12/V'e göre "Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır." madde 12/V ile bu yetki açıkca yönetim kuruluna verilmiştir başka bir organa yetki tanıma hususunda bir ifadeye yer vermemiştir. Yönetim

---

<sup>30</sup> ŞAHLANAN, Sendikaların...,145.



kuruluna tanınan bu yetkinin emredici olduğu ve bu yetkinin tüzükle ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı öğretide kabul edilmektedir.

#### b. Çağrının Süresi

Dernekler Kanununun 21/I.maddesine göre genel kurul toplantısına çağrı toplantı gününden en az 15 gün önceden yapılmalıdır. 15 günlük sürenin hesabında çağrının yapıldığı gün hesaba katılmamalı ve onu takip eden 15.günde yapılacak genel kurul toplantısı yasal olarak kabul edilmelidir. Kanunda öngörülen bir süre asgari süre olup bunu daha da kısaltıcı bir hüküm sendika tüzüğüne konamaz. Ancak, süreyi uzatan hükümlere tüzükte yer verilebilir. Bu yönüyle kanun hükmü emredici nitelik taşımaktadır.<sup>31</sup> Çağrı sözkonusu süreden daha kısa bir süre içerisinde yapılmışsa yapılan genel kurul toplantısının iptali istenebilir.<sup>32</sup>

Genel Kurul toplantısı gerekli yeter sayı sağlanamaması nedeniyle ilan edilen tarihte gerçekleştirilemiyorsa, ikinci toplantı için ayrıca bir ilan verilmesi gerekmektedir. Dernekler Kanunu 21/I'e göre genel kurulun çoğunluk sağlanamaması nedeniyle toplantı yapılamazsa ikinci toplantının hangi gün yapılacağıda ilk toplantı için yapılan çağrı ilanında yer verilmelidir. Madde 21/I'e göre ilk toplantı ile yeterli çoğunluğun sağlanamaması nedeniyle yapılacak ikinci toplantı arasında bırakılacak zaman bir haftadan az olamaz. Sendikalar Kanununun madde 13/I'e göre bu süre 15 günden fazla olamaz.

Dernekler Kanunu madde 21/III'e göre Genel kurul toplantısı yeter sayı sağlanamamanın dışında herhangi bir sebeple geri bırakılırsa durum geri bırakma sebepleride belirtilmek suretiyle toplantı ilanının yapıldığı gazeteye ikinci bir ilan

---

<sup>31</sup> TUĞ.s.91-92.

<sup>32</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.74.

verilerek üyelere duyurulur. Ancak bu tür bir ertelemede toplantının geri bırakılma tarihinden itibaren en geç iki ay içinde yapılması zorunludur. İlk genel kurul toplantısına çağrının içeriğine uygun yeni bir çağrı yapılarak üyeler toplantıya çağrılır (Der.K.md.21/IV). Genel kurul toplantısı her ne sebeple olursa olsun bir defadan fazla ertelenemez (Der.K.md.21/V).

### c. Çağrının Şekli

2908 Sayılı Der.K.md.21/I'e göre "Genel kurula katılacak üyeler en az onbeş gün önceden günü, saati, yeri ve gündemi mahalli bir gazetede ilan edilmek suretiyle toplantıya çağrılır." Ancak Sendikalar Kanununa göre Sendikalar Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulabileceklerinden, genel kurulun mahalli bir gazetede yapılacak ilan ile güdülen amacın Sendikalar açısından gerçekleşmesini önleyecektir. Mahalli gazete ile ilan ancak sendika şubeleri genel kurullarının toplantıya çağrılmasında ve gazetenin dağıtımının şubenin faaliyet gösterdiği yörelerde yapılması koşulu ile mümkün olabilir. Bu nedenle genel kurul ilanı "ülke çapında dağıtılan günlük bir gazetede" yapılmalıdır.<sup>33</sup>

### d. Çağrının İçeriği

Dernekler Kanununun 21/I.maddesine göre, genel kurul toplantısı için yapılacak çağrı ilanında toplantının " .... günü, saati, yeri ve gündemi...." yer almalıdır.

### aa. Toplantının Yeri ve Zamanı

Genel Kurul toplantılarının yeri konusunda sendikalar kanunda bir hüküm yoktur. Der.K.md.22/I'e göre "Genel kurul toplantıları dernek merkezinin

---

<sup>33</sup> Öner EYRENCİ, *Sendikalar Hukuku*, İstanbul, 1984, s.77.

bulunduğu yerden başka bir yerde yapılamaz” Sendika genel kurulunun toplantı yeri üyelerin katılmalarını güçleştirecek bir yer olmamalı; aksine olabildiğince çok üyenin katılmasını sağlayacak, ulaşım elverişli, kolayca bulunabilen katılanları içine alabilecek büyüklükte olmalıdır.<sup>34</sup>

Sen.K.md.14/III’de sendika genel kurulunda seçim yapılmayacaksa görüşmelerin Cumartesi-Pazar günlerinde sonuçlanması gerektiği eğer genel kurulda seçim yapılacaksa görüşmelerin bir cumartesi akşamına kadar sonuçlanmasının ve seçimlerin ertesi gün olan pazar gününün dokuz onyedinci saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunlu olduğu belirtilmiştir. Şube genel kurullarındaki görüşmeler ve seçimler bu günlerden birisi içinde tamamlanabilir.

Genel kurul toplantılarının cumartesi pazar günlerinde yapılması daha çok üye veya delegenin toplantıya iştirakini sağlayacağı için sendika içi oemokrasiyi olumlu yönde etkileyecektir.

Genel kurul toplantı salonunun üyelerin toplantıya katılmalarını güçleştirecek ve toplantının uyumlu düzenli ve demokratik bir yolda yürümesini engelleyecek nitelikte bulunmaması gerekir. Aynı şekilde toplantının günü ve saatinde üyelerin tümünün katılmalarına ve demokratik oluşuma elverişli bir gün olarak seçilmesi zorunludur. Örneğin, sendika üyelerinin tümünü ilgilendirir yetki uyuşmazlığı yada grev uygulaması gibi, sendikal güç ve düzenin olağanüstü korunması ve gözetilmesini gerektirir evrelerde genel kurula gidilmesi; uygulamada görüldüğü gibi ortam demokratik oluşuma elverişsiz olduğundan, genel kurul yönetiminde olanların yararına sonuçlanmakta ve karşı grupların çokça demokratik yarışa girmemelerine veya yarışa yitirmelerine yol açmaktadır.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların...*, s.151.

<sup>35</sup> SAKA, s.43-44.

## **bb. Toplantının Gündemi**

Der K.md.21/I'e göre çağrıda toplantı gündemide belirtilmelidir. Gündem genel kurul toplantısında görüşülecek konuları içerir. Gündemin, toplantının düzenli bir biçimde yapılmasını sağlayacak nitelikte, yasalara ve tüzüğe uygun, açık ve anlaşılır olması gerekir.<sup>36</sup> Çağrıda gündeminde belirtilmesi genel kurulun demokratik işlerliği açısından son derece önemlidir. Üyelere görüşülecek konular önceden bildirilerek, genel kurula hazırlıklı gelmeleri olanağı sağlanarak genel kurul toplantıları toplantı konusu hakkında bilinçli üyelerle yapılmalıdır.

## **2- Hesap ve Denetçi Raporlarının Önceden Toplantıya Katılacaklara Gönderilmesi**

Sen K.md.12/III'e göre iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu veya denetçi raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesi zorunludur. Yasanın bu kuralı genel kurulun "en yüksek" denetim organı olma özelliğiyle ilgilidir.

Bu hüküm sendikaların demokratik işleyişi açısından önemlidir. Çünkü bu kural üyelerin sendikalar Kanununun 32. ve 33. maddelerinde belirtilen sendikaların faaliyet ve yükümlülüklerini ne ölçüde gerçekleştirmekte olduğunu izlemek, kendisinin ödediği ödentilerin nasıl ve nerelere harcandığını öğrenmek ve hesabını sormak ve hepsinden önemlisi, yöneticilerini bütün bu değerlendirmelerin ışığında seçebilme özgürlüğünü güvence altına almak amacına yöneliktir.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> A.g.k.,s.45.

<sup>37</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların...*, s.153.

## D- Genel Kurulun İşleyişi

Genel kurul toplantıları, ilanda belirtilen ve mahallin en büyük mülki amirliğine bildirilen gün saat ve yerde yapılır. (Der.K.md.24/I) Genel kurula katılacak üyeler yönetim kurulunca düzenlenen listedeki adları karşısına imza koyarak toplantı yerine girerler. (Der.K.md.24/II).

### 1- Toplantı Yeter Sayısı

2821 Sayılı Sen.K.md.13/I'e göre, Genel kurulların toplantı yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Yani üye veya delege tamsayısının yarısından bir fazlasıdır. Ancak Sendika tüzüğünde daha yüksek bir oran tespit edilebilir. İlk toplantıda tüzükte veya kanunda öngörülen yeter sayı sağlanamazsa yapılacak olan ikinci toplantıda toplantı yeter sayısı üye veya delege tamsayısının üçte birinden az olamaz.

Bu konuda uygulamada olan hükümlerin 274 sayılı eski sendikalar kanununda belirtilen toplantı sayısından farkı ilk toplantı yeter sayısı sağlanamaması nedeniyle yapılacak ikinci toplantının toplantı yeter sayısı konusunda 274 sayılı kanunun açık bir hüküm getirmemesidir. 1630 sayılı eski Dernekler Kanunu 21/II.maddesinde <sup>38</sup> ise ikinci toplantı için çoğunluk aranmamakla birlikte bir yeter sayı öngörülmüş ve bu yeters sayının “yönetim ve denetleme kurulları üye tamsayıları toplamının iki katından aşağı olmayacağı” belirtilmiştir. Ancak doktrinde bu ölçüde yetersayı düşük bulunmuştur. Gerçektende bu düzeyde bir yetersayı, demokrasinin temel ilkesi olan çoğunluğun yönetim hakkıyla bağdaşmayacağı için, sendika içi demokrasiyide olumsuz yönde

---

<sup>38</sup> Aynı içerik günümüzde yürürlükte olan 2908 sayılı dernekler kanununun 23.maddesinin ikinci fıkrasında yer almaktadır.

etkileyebilir. Bu nedenle 2821 sayılı sendikalar kanununda ikinci toplantı yeter sayısı için asgari bir limit getirilmesi sendika içi demokrasinin sağlanması yönünde yerinde bir uygulamadır.

## **2- Başkanlık Divanı Seçimi**

Toplantı yeter sayısı bir tutanakla tespit edildikten sonra toplantı yönetim kurulu başkan veya görevlendireceği yönetim kurulu üyelerinden biri tarafından açılır (Der.K.md.24/III). Açılışı takiben toplantıyı yönetmek üzere başkanlık divanı seçimlerine geçilir. Bir başkan yeteri kadar başkan vekili ile katip seçilir (Der.M.md.24/V).

Başkanlık divanı seçiminden sonra yönetim kurulunun, genel kurulun düzenlenmesi ve çalışmasına ilişkin tüm yetkileri artık başkanlık kurulu tarafından kullanılır. Genel kurulun başkanlık divanı tarafından idare olunmasının amacı yönetim kurulu başkan veya üyelerinin kendilerini ve hesaplarını murakebe ve ibra yetkisini haiz kurula yapabilecekleri etkiyi önlemiş ve kurulun serbestçe çalışıp karar vermesini sağlamaktır.<sup>39</sup>

## **3- Görüşmeler**

Genel kurul toplantısının ve görüşmelerinin yönetimi, özellikle sendikal iradenin demokratik bir biçimde ortaya çıkması açısından büyük önem taşır. Bu nedenle toplantının yönetimi ve görüşlere ilişkin kuralların bilinmesinde yarar vardır. Sendikalar kanununda ve madde 24 - 25'de yer alan birkaç kural dışında Dernekler Kanununda bu konuda bir kural yoktur. Esasen oldukça ayrıntılı sayılabilecek bu konuda yasa koyucunun kural koymaması doğal karşılanmalıdır. Bu konu uygulamada demokratik sayılabilecek bazı geleneklerle yürütülmektedir.

---

<sup>39</sup> YHGK.18.6.1969-9-4-486/632.RKD., 1969/8, s.234.

Sendika genel kurulunun niteliğine aykırı düşmediği ölçüde, bu konuda tüm demokratik kuruluşlardan ve özellikle yasama meclisleri iç tüzüklerinden de yararlanılabilir.<sup>40</sup>

Gündem, genel kurulu toplantıya çağırma yetkisi bulunan yönetim kurulunca düzenlenir. Ancak genel kurul toplantısı denetim kurulunun veya üyelerin istemiyle yapılmaktaysa, gündem sözkonusu isteme göre düzenlenmelidir.<sup>41</sup>

Görüşmeler gündemdeki madde sırasına göre yürütülür. Gündemde yer alan maddelerin sıralarının değiştirilmesi ancak genel kurul kararı ile mümkündür.<sup>42</sup> Genel kurul toplantısında yalnız gündemde yer alan konular görüşülür (Der.K.md.25). Gündeme bağlılık ilkesi azınlığı korumak düşüncesiyle yumuşatılmaktadır. Toplantı sırasında hazır bulunan üyelerin onda biri, bir konunun görüşülmesini isterlerse o konuda görüşme yapılması mümkündür (Der.K.md.25). Öte yandan genel kurul toplantısı olağanüstü toplantı ise bu takdirde gündeme bağlılık daha sıkı bir biçimde gözönünde tutulmalı ve olağanüstü toplantının nedenini oluşturan konu dışında başka bir konu görüşülmemelidir.<sup>43</sup>

Genel kurul toplantısının, kural olarak gündemde ki konular bitirilinceye kadar aralıksız sürdürülmesi gerekir. Ancak bazen gündemdeki konuların görüşülmesinin bir güne sığdırılması mümkün olmayabilir ve genel kurul toplantısı ertesi günlerde de sürdürülebilir. Bu durum genel kurulun “aralıksız sürdürülmesi” kuralına aykırı düşmez. Çünkü, “aralıksız sürdürme” sözcüğü ile amaçlanan toplantının bütünlüğünü bozacak bir biçimde toplantıya ara vermemektedir.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.80-81.

<sup>41</sup> SAKA, s.45.

<sup>42</sup> Ergun ÖZSUNAY, *Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler*, İstanbul, 1974, s.139.

<sup>43</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ...*, s.158.

<sup>44</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.82.

#### 4- Kararların Alınma Şekli ve Demokratik Kurallara Uygunluğu

Yöntemine uygun olarak toplanmış ve oluşmuş genel kurul kararları, sendika tüzel kişiliğinin kararlarıdır.<sup>45</sup> Genel kurul kararı genel kurulun bir konuda belli bir tercihte bulunmasına ilişkin irade açıklamasıdır. Genel kurulun hukuken geçerli bir karar alabilmesi için öncelikle toplantı yeter sayısının (Sen. K.md.13/I) sağlanmış olması gerekir ki, genel kurul toplantısı yapılabilsin.

Genel kurulun bir konuda karar alabilmesi bir “önerinin” bulunmasını gerektirir. Öneri yönetim kurulu tarafından yapılabileceği gibi, genel kurul üyelerinden bir yada birkaçı tarafından da yapılabilir. Yapılan öneri üzerine görüşme açılır. Önerinin lehine ve aleyhine konuşmak isteyenlere söz verilir. Yeterli müzakereden sonra oylamaya geçilir.<sup>46</sup>

Genel kurulda her üyenin bir oy hakkı vardır. Üyelerin eşit haklara sahip olmalarının sonucu oy hakkı da eşittir. Sendika tüzüklerine bu eşitliği kısıtlayıcı veya bir takım üyelere ayrıcalık tanıyan kurallar konulamaz (Der.K.md.18/II). Böylece uygulamadaki; oyların eşitliği durumunda başkanın oyunun iki oy sayılacağına ilişkin görüşlere hukuksal dayanak bulunamaz.<sup>47</sup>

Her üye oyunun şahsen kullanır. Üyelik hakkı şahsa bağlı haklardandır başkasına devredilemez. Dolayısıyla genel kurulda her üyenin oyunu şahsen kullanması gerekir.

Üyeler oylarını bağımsız, koşulsuz ve özgürce kullanabilmelidirler. Bu kurula aykırılık sendikaların demokratik işlerliği ilkesiyle bağdaşmayacaktır. Üyenin

---

<sup>45</sup> SAKA, s.49.

<sup>46</sup> TUĞ, s.95.

<sup>47</sup> SAKA, s.49 - 50.



serbestçe oy kullanması, yani üyenin oy kullanma iradesinin dolaylı yollardan da olsa baskı altında tutulmaması, sendikaların demokratik işleyişinin bir göstergesidir.

Genel kurulda bir önerinin onaylanması çeşitli biçimlerde yapılabilir. Açık ve gizli, yazılı veya sözlü gibi. Açık oylama el kaldırma biçiminde yapılabileceği gibi kabul, red, çekimser anlamına gelen işaretler kullanmak yoluyla da yapılabilir. Sendika tüzüğünde oylamanın biçimine ilişkin kurallar konulabilir (Sen.K.md.7/VII).

Sendikalar Kanununun 13/IV maddesine göre “Karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz.” Karar yetersayısının hesabında çekimser oyların nasıl değerlendirileceği konusu önem taşır. Çekimser oylar kural olarak red anlamına gelir ve oylar sayılırken red oyları arasında sayılır. Bir başka anlatımla, bir önerinin kabulü için kabul oylarının katılanların yarısından fazlası sayısına ulaşmış olması gerekir. Oyların eşitliği durumunda oya konulan önerinin red edilmiş sayılacağı ileri sürülmektedir. Red sendikanın iradesinin bir görünümüdür. Oysa oyların eşitliği halinde çoğunluk bu yolda bir irade açıklamasında bulunmamıştır. Söz konusu durumda sendikanın iradesinin ortaya çıkmadığını söylemek ve oylamaya devam etmek daha doğru olur. Ancak bu durumda oylamanın muhtemel kilitlenmesini çözmek için oyların eşitliği halinde tüzüğün öngördüğü bir çözüm varsa bu çözüm uygulanmalıdır.<sup>48</sup>

## **5- Seçimlerin Yapılışı ve Demokratik Kurallara Uygunluğu**

Genel kurul toplantısında seçim yapılacaksa toplantı tarihinden en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının

---

<sup>48</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ....*, s.87 - 88.

gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirtilen bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahallin mülki amirine sunulur. Ayrıca üyelere yapılan çağrı ilanında belirlenen toplantı tarihinin gündemde yer alan diğer konular gözönünde bulundurularak, görüşmelerin bir cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan pazar günü dokuz-on yedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur (Sen.K.md.14/III).

Hakim gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleride getirip incelemede bulunmak suretiyle varsa noksanları tamamladıktan sonra seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen liste ile çağrıda bulunması gereken hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar genellikle kurulun toplantı tarihinden yedigün önce sendika şubesi, sendika veya konfederasyon binasında üç gün asılarak ilan edilir (Sen.K.md.14/IV). İlan süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hakim tarafından incelenir ve en geç iki gün içinde kesin olarak karara bağlanır. Bu şekilde kesinleşen ve hakim tarafından onaylanan listeler, sendika şubesi, sendika veya konfederasyona gönderilir (Sen.K.md.14/V).

Seçimlerin yapılmasını sağlamak için Hakim, birbaşkan veya iki üyeden oluşan seçim sandık kurulu oluşturur. Sandık kurulu başkanı en az on yıllık hizmeti bulunan Devlet Memurları, diğer üyeleri ise aday olmayan üye veya delegeler arasından seçilir. Ayrıca aynı şekilde bir yedek başkan ve iki yedek üye de belirlenir (Sen.K.md.14/VI). Seçim sandık kurulu, seçimlerin kanunun ve sendika veya konfederasyon tüzüğünün öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifi ile görevli olup bu görevleri seçim ve tasnif işlemleri bitinceye kadar aralıksız olarak devam eder (Sen.K.md. 14 / VII).

Genel kurullarca yapılacak seçimlerde aday olanların listeleri birlikte veya organlara göre ayrı ayrı olmak üzere başkanlık divanınca yeteri kadar düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanına mühürlenmek üzere verilir (Sen.K.md.14 / VIII). Listede adı yazılı bulunmayanlar oy kullanamazlar. Oylar oy verenin nüfus cüzdanı ve resimli üyelik veya delegeliğinin ispat edilmesinden ve listedeki isminin karşısındaki yerin imzalanmasından sonra kullanılır. Oylar oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen adayları gösterir seçim kurulu başkanınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kağıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır (Sen.K.md.14 / IX).

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip, seçim sandık kurulu başkanı ve üyeleri tarafından imzalanır. Tutanakların bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle ilan edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süre saklanmak üzere seçim kurulu başkanlığına verilir (Sen.K.md.14 / X).

Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim madde 14/X uyarınca kesin sonuçları ilan eder (Sen.K.md. 14 / XI).

Hakim 14.madde hükmüne aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usülsüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimleri iptaline karar verdiği takdirde iki günden az veya yedi günden fazla bir süre içinde olmamak üzere seçimlerin yenileneceği tarihi tespit ederek ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Belirlenen günde yalnız

seçim yapılır ve seçim işlemleri 14.madde ile kanunun öngördüğü diğer hükümlere uygun olarak yürütülür (Sen.K.md.52).

Sendikalar kanunu madde 14 ile genel kurul toplantılarında yapılacak seçimlerin seyri ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve seçimlerin başından sonuna kadar demokratik kurallara uygun bir şekilde ve hilesiz yapımı için gerekli önlemleri ve uygulamayı göstermiş buna rağmen olası bir hileli seçim karşısında 52. madde ile seçimlerin iptali ve yeniden yapılması imkanını vermiştir.

#### E- Genel Kurulun Sendika İçi Demokrasiye Yönelik Yetkileri

Sendika genel kurulu sendikanın en üst organı olması dolayısıyla üst yetki ve görevlere sahiptir.

274 sayılı kanunda Genel Kurulun görevlerinin neler olacağına ait bir açıklamanın bulunmaması sebebiyle Dernekler Kanunu hükümleri kıyasen uygulanmaktaydı. Buna karşılık 2821 sayılı Kanun genel kurulun görevlerini sınırlayıcı olmama şartıyla saymış, konuya açıklık kazandırmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 11.maddesinde sayılan ve sendika içi demokrasiyi dolaylı veya direkt etkileyen görev ve yetkilerinin başlıcaları şunlardır:

- a) Organların seçimi,
- b) Tüzük değişikliği,
- c) Yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi,
- d) Yönetim ve denetleme kurulunun ibrası,
- e) Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü,
- f) Gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların

satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

g) Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme,

h) Şube açma veya bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme veya kapatma,

ı) Aynı türden olmak şartıyla bir başka sendika veya konfederasyonla birleşme veya katılma,

j) Sendika ve konfederasyonun uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi,

k) Feshetme,

l) Mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması,

m) Delege seçiminde uyulacak esasların kanuna aykırı olmamak üzere düzenlenmesi.

Genel kurulun görev ve yetkileri 2821 sayılı kanunun 11. maddesinde sayılanlarla sınırlı değildir. Anılan maddede sayılan görev ve yetkilerinin başlıcaları olup bunların haricinde tüzüklerinde gösterilmesi şartıyla görev ve yetkilere sahip olabilir (Sen.K.md.11/ I bent 12).

Ancak Sendikalar Kanunu genel kurulların görevlerini belirlerken bir ayrıma gitmiş ve şube genel kurullarının görevlerini bir ölçüde sınırlamıştır. Buna göre şube genel kurullarının görevleri yukarıda incelediğimiz, a,c,d ve l bentleriyle sınırlı olacaktır (Sen.K.md.11 / Son Fıkra). Şube genel kurullarının sınırlı bir yetki ile donatılmış olması, Türk hukukunda şubelere tüzel kişilik tanınmamış olması ile de yakından ilgilidir. Yargıtay şubelerin tüzel kişiliğinin bulunmaması nedeniyle onların dava ehliyetinin de bulunmadığını çeşitli kararlarında dile getirmiştir.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ....*, s.106.

## **II- Sendika Yönetim Kurulunun Demokratik İlkelerin Uygunluğu**

Yönetim kurulu, sendikanın yürütme organıdır. Yönetim kurulu, sendikanın işlerini görmek ve tüzük uyarınca onu temsil etmekle yetkili ve görevli bir organdır. Sendika, eylem yeteneğini yönetim kurulu aracılığıyla kullanabilir.<sup>50</sup>

Yönetim kurulu sendikanın zorunlu organlardandır. Dar anlamda sendikanın yönetimini üstlenen organ yönetim kuruludur. Demokrasinin temel olgusu olan yönetenler-yönetilenler diyalogunun yönetenler cephesini sendika içerisinde yönetim kurulu oluşturur.<sup>51</sup> Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 9/V maddesinde “Bu kanunun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar” hükmünü getirerek ve denetleme kurulu üyelerinide yönetici saymıştır.

### **A- Sendika İçi Demokrasinin Sağlanabilmesine Yönelik Yöneticilere İlişkin Düzenlemeler**

Kanun yönetici seçilebilmek ve seçildikten sonra görevde kalabilmek için bu kişilerde bazı niteliklerin bulunmasını öngörmüştür.

#### **1- Yönetici Seçilebilme Şartları**

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara üye seçilebilmek için gerekli şartlar Sen.K.md.14 / XIV’ de belirtilmiştir. Ancak bu hükümler seçimlik organlar için uygulanmayacaktır.

---

<sup>50</sup> SAKA, s. 50.

<sup>51</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ....*, s.173.

## a- Kurucularda Aranılan Niteliklere Sahip Olmak

Sendikalar Kanununun 14 / XIV. maddesine göre “işçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5.maddede aranan şartlara ilaveten en az on yıl bilfiil çalışmış olmak, şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5.maddede aranan şartlara haiz olmak gerekir”. Buna göre sendika yöneticilerinin öncelikle 5. maddede belirtilen şartlara haiz olması gerekir. Bu şartlar; Türk vatandaşı olmak, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulu bulunduğu işkolunda fiilen çalışır olmak; kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak; Türkçe okur-yazar olmak ve Ceza Kanununda belirtilen bazı maddelerden dolayı hüküm giymemiş olmak gibi koşullardır.

Sendikalar Kanununda 3449 sayılı kanunla getirilen değişiklikten önce genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek için 5.maddede aranan “bir yıldan beri fiilen çalışır olmak” şartı hariç diğer şartlar aranıyordu. 3449 sayılı kanunla önce 2821 sayılı sendikalar kanununun 5.maddesinde değişiklik yapılarak “bir yıldan beri” ibaresi kaldırılmış “iş kolunda fiilen çalışır olmak” koşulu yeterli görülmüştür. Sonra kanunun 14 / XV. maddesinde bir değişiklik daha yapılmış ve 5.maddede kurucular için aranan ve halen de devam etmekte olan “iş kolunda fiilen çalışır olmak” koşulu 3449 sayılı kanundan sonra genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilecek kişiler içinde öngörülmüştür.

Böylece, uzun bir süreden beri işkolunda çalıştığı halde hizmet akdi herhangi bir şekilde feshedildiği için işsiz kalanların, mevcut bir sendikada yöneticilik yapmakta iken çıkan fikir ayrılıkları yüzünden sendikadan ayrılan ve fakat işyerine dönmeyerek bir sendika kurmak isteyenlerin zorunlu organlarda görev almaları mümkün olmayacak demektir. Halbuki 3449 sayılı kanunla yapılan değişiklikten

önce, Kanunun aradığı belirli “fiilen çalışmış olmak” sürelerini geçmişte tamamlayan bu kişiler zorunlu organlara seçilebiliyorlardı.<sup>52</sup>

3449 sayılı yasa ile 2821 sayılı Kanunun 5.maddesinde yapılan önemli bir değişiklikte Toplu İş Sözleşmesi, Grev Lokavt Kanununun 70,71,72, 73,74,75,76, 77 ve 79. maddelerine <sup>53</sup> göre hüküm giyilmişse, bu durumun altı ay veya daha fazla sürmemesi halinde, sendika kuruculuğuna ve yöneticiliğine engel olmaktan çıkarılmasıdır. 3449 sayılı değişiklik öncesi bu maddelere göre hüküm giyilmesi halinde süre ne olursa olsun sendika kuruculuğu ve yöneticiliği gerçekleşemiyordu. 4.4.1995 tarihli 4101 sayılı yasa ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun sayılı maddelerine göre hüküm giymiş olmak sendika kuruculuğu ve yöneticiliğine engel olmaktan çıkarılmıştır.

Sendikalar geniş halk kitlelerine hitap eden ve onları etkileyen güçlü kuruluşlardır. Bu nedenledir ki sendika kurucularında ve yöneticilerinde bazı nitelikler aranabilir. Hatta ülkemiz açısından bu niteliklerin açıkça belirlenmesinde yarar vardır.

Anayasa mahkemesinin konu ile ilgili olarak 274 sayılı kanun döneminde verdiği bir kararında da<sup>54</sup> belirtildiği gibi “... bu yasaklama meslek kuruluşlarının

---

<sup>52</sup> Fevzi DEMİR, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, 1989, s.111 - 112.

<sup>53</sup> 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun anılan bu maddeleri şu konuları içermektedir: Kanundışı grev ve lokavt, uygulanan grev ve lokavtın kanuna aykırı olması, yasak hallerde grev ve lokavt, kararlara tesir maksadıyla kanundışı grev ve lokavt, Devletin şahsiyetine karşı grev ve lokavt grev veya lokavtı erteleme kararına uyulmaması, Grev oylamasında hile tehdit ve cebir, Grev ve lokavt halinde iş yerinden ayrılmama, engellemede bulunma, Kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü ve diğer fiiller. Ayrıntılı bilgi için Bkz. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu.

<sup>54</sup> Münir EKONOMİ, “2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu” **2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun Uluslararası Normlara Uygunluğu**, TİSK Ya.No.81, Ankara, 1986, s.44.



amaçlarına ve hukuk düzenine uygun çalışmaların sağlanması ve bunun için bu kuruluşların yönetim, denetim ve temel işlerini görenlerin özel niteliklere sahip kılınması bakımından kamu yararı gereğidir. Kaldı ki burada bir hakın bir yana bırakılması ve böylece bu hakkın özünün zedelenmesi değil, bu tür mesleki kuruluşlarda görev alabilme ve o görevde kalabilme yeteneğinin koşulları söz konusudur. Çünkü herhangi bir kuruluşta görev alabilme, o kuruluşun özelliklerinin gereği bir niteliğe sahip olmayı gerektirir. İşlenen bir suçtan dolayı hüküm giymenin bazı hukuki ehliyetsizlikleri meydana getirmesi ceza hukuku kurallarındandır...” Anayasa mahkemesinin gerekçesinde, sendika özgürlüğünde kamu yararı nedeniyle kanunla sınırlanabileceği burada bir hakkın özünün zedelenmesi değil bu tür mesleki kuruluşlarda görev alabilme ve görevde kalabilme yeteneğinin koşulları söz konusu olduğu ve nihayet işlenen bir suçtan dolayı hüküm giymenin bazı hukuki ehliyetsizlikleri meydana getirmesinin genel ceza hukuku kurallarından olduğu belirtilmektedir.<sup>55</sup>

Dolayısıyla Sen.K.md. 5’den 4101 sayılı yasa ile çıkarılan hüküm sendika özgürlüğünü engelleyici olmaktan ziyade, sendika hakkını ve özgürlüğünü koruyucu hükümdür.

#### b. En Az On Yıl İşçi Olarak Çalışmış Olmak

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 14/XIV. maddesinde yer alan “işçi sendikası veya konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için en az on yıl bilfiil çalışmış olmak” hükmü kaynağını anayasanın 51/7. maddesinden alır.

---

<sup>55</sup> Öner EYRENCİ ve diğerleri, s.149.

Anayasanın 51/7. maddesinde “işçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranır” şeklinde yer almıştır. Anayasada yer alan yönetici kavramı Sen.K.md. 9 / V’de “yönetim ve denetleme kurulu üyeleri” olarak tanımlanmıştır.

Anayasa 51/7 on yıl bilfiil çalışmış olmayı yöneticiler için öngörmüş olmasına rağmen Sen.K.md.14 / XIV genel kurul dışındaki tüm zorunlu organlar için öngördüğü için “disiplin kurulu” üyelerinde de on yıllık çalışma şartının aranması gerekir. Anayasada yer almayan bir kısıtlamanın yasada yer almasının ortaya bir uyumsuzluk çıkardığı öğretilerde haklı olarak belirtilmiştir.<sup>56</sup> Bu nedenle Kanunun 14 / XIV. maddesinin Anayasa 51 /7’ye uygun hale getirilerek aradaki uyumsuzluk giderilebilir.

İşçi kuruluşları yöneticilerinde belirli bir süre işçi olarak çalışmak şartının aranmasında sendika özgürlüğüne veya uluslararası normlara aykırı düşen bir yön yoktur. Böyle bir niteliğin öngörülmesi sendikaların yöneticilerini serbestçe seçmek hakkına veya yönetimlerine müdahale anlamı taşımadığı açıktır.<sup>57</sup> Anayasa ve Sendikalar Kanununda aranan on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmanın nedeni, işçi sendikası yöneticilerinin işçilik hayatında deneyim kazanmış bilgili, işçilerin sorunlarını yakından tanıyan ve bilen kişilerin sendika yönetimine gelmeleridir. Ancak on yıllık sürenin “ölçülülük ilkesi” açısından uzun olup olmadığı tartışılabilir. Çeşitli memleketlerde, işçi kuruluşunda yönetici olacaklarda belli süre, o iş kolunda çalışmış olma şartının arandığı görülmektedir. Fakat memleketimizde aranan son on yıllık süre uzunluğu sebebiyle isabetli görülmeyebilir.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> A.g.k., s.146.

<sup>57</sup> EKONOMİ, s.46.

<sup>58</sup> Kemal OĞUZMAN, “2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu”, *İşveren*, C.XXIV, S.8, (Mayıs 1986), s.9.

Günümüzde işkolu sendikacılığı dolayısıyla çok sayıda üyeden oluşan sendikaların yönetimi teknik bilgilere sahip yöneticilik ve liderlik gibi vasıflara sahip kişileri zorunlu kılmaktadır. Bunun için ise on yıl bilfiil işçi olarak çalışmaktan ziyade belli bir süre işçilik yaparak belli bir sınama dönemi geçirmiş genç kuşaklara fırsat verilmesi, genç kuşakların yönetim kademelerinde görev almak suretiyle yöneticilik deneyimi kazanması yerinde bir uygulama olabilir.

On yıllık süre Anayasanın 51. maddesinde öngörüldüğü için 2821 sayılı kanundaki hükmün değişmesi, Anayasanın 51. maddesindeki “işçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranır” diyen 7.fıkra hükmünün değişmesine bağlıdır.<sup>59</sup>

## **2- En Çok Seçilebilme Süresi**

4.4..1995 tarihli 4101 sayılı kanunla yapılan değişiklik öncesi Sen.K.md.9/V’de şu hükme yer verilmiştir. “Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının üyeliklerine aynı kişi üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda aradan ber olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler. Ancak bu görev sürelerinin hesabında sendika ve sendika şubesi için toplam dört olağan genel kurul konfederasyondaki süre için ise ayrıca dört olağan genel kurul olarak hesaplanır.”

Kanunda genel kurul dışındaki bütün zorunlu organlar (yönetim, denetim, disiplin kurulları) için öngörülmüş bulunan bu görev sürelerinin ayrı ayrı düşünülmemesi gerekir. Bütün zorunlu organlarda geçirilen görev sürelerinin de bir bütün olarak ele alınması gerekir. Bundan dolayı, örneğin dört dönem yönetim

---

<sup>59</sup> A.g.k., s.9.

kurulu, dört dönem denetim kurulu, dört dönem disiplin kurulu üyeliği yapmak mümkün değildir. Tüm bu organlarda üst üste geçirilen görev süresi toplamının dört olağan genel kurul dönemini kapsamaması zorunlu organlara yeniden seçilmeyi engellemeyecektir.<sup>60</sup> Konfederasyonda geçirilen süreler ise ayrıca değerlendirilecektir.

274 Sayılı yasadan farklı olarak getirilen ve seçimle işbaşına gelen yöneticilerin görevlerini sınırlayan bu düzenlemenin madde gerekçesi olarak, sendika içi demokrasinin kurulmasına yardımcı olmak ve tabanla ilişkilerin devamını sağlamak gösterilmiştir.<sup>61</sup> Kanunun bu düzenlemesi öğretilerde çok eleştirilmiş gerekçede açıklandığının aksine bu düzenlemenin “daha çok yönetici yetiştirme yerine yetişmiş yöneticilerin tasfiyesi sonucunu doğurabileceği...”<sup>62</sup> gibi sendika üyelerinin serbestçe yöneticilerini seçme özgürlüğüne aykırı bir düzenlemedir, bireysel ve kollektif sendika özgürlüğü ile bağdaşmamaktadır.

Çok eleştirilen bu hüküm 4.4.1995 tarihli 4101 sayılı yasa ile maddeden çıkarılmıştır. Böylece üyelerin serbestçe seçme hakları üzerindeki gölge giderilmiştir. Üyeler amaçlarına ve fikirlerine en uygun kişileri yönetici olarak serbest iradeleriyle seçebileceklerdir. Yöneticiliğini beğenmedikleri kişileri bir sonraki genel kurulda seçmeme yoluna giderek demokratik bir şekilde idareyi sağlayacaklardır.

### **3- Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü**

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 42.maddesine göre; “Konfederasyon, Sendika ve Sendika şubelerinin başkanları veya yöneticileri göreve seçildikten sonra

---

<sup>60</sup> DEMİR, s.117.

<sup>61</sup> Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 1994, s.356.

<sup>62</sup> TUĞ, s.115.

üç ay içinde kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının 6.maddedeki yönetmelik esaslarına göre doldurulacak mal varlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar...” (Sen.K.md.42 / I).

“Bu zorunluluğa uymayanların konfederasyon, sendika veya sendika şubesindeki yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay geçmekle sona erer” (Sen.K.md.42 / II).

“Mal bildiriminde bulunan kişiler görev süreleri sonunda tekrar seçilseler bile yukarıdaki esaslara göre yeniden bildirimde bulunmak zorundadırlar” (Sen.K.md.42 / III).

Burada söz konusu bildirimle ilgili tutulan kişilerin, bildirim verme yükümü seçildikleri görevin ve görev aldıkları kuruluşların niteliğinden doğmaktadır. Yönetenlerin, kuruluşu temel amaçlarına uygun şekilde yürütmeleri gerekir. Bunların görevlerini kanun çerçevesi içinde yapıp yapmadıklarını, görevlerini şahsi servet sağlamak suretiyle kötüye kullanıp kullanmadıklarını bildirimlerinin gerçeğe uygun olup olmadığını, idarenin Anayasa ilkelerine uygun olarak izlenip denetlenmesi kamu yararı ve düzeni gereğidir.<sup>63</sup>

#### **4- Yöneticilerin Kanuni Teminatları**

Demokratik sendikacılığın gelişmesinde sendika hürriyetinin korunması ve bir teminat altına alınması şarttır. Özellikle işçi teşekküllerinin kuvvetlenip gelişmesi, işçi sendikası üyeliği kadar bu teşekküllerin yöneticisi sıfatını taşımaktan doğan bir

---

<sup>63</sup> SAKA, s.60.

teminatı da zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle kanun koyucu yönetici sıfatına haiz olanlar için hukuki ve cezai müeyyidelere bağlı teminatlar getirmiştir.<sup>64</sup>

2821 Sayılı Sen.K.md.29 / I'e göre " Sendika ve Sendika konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücretleri saklıdır. Bu hakkı, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanabilir."

"Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar" (Sen.K.md.29/II).

Ancak sendika yönetiminde görev aldığı halde işyerindeki işinden ayrılmayan sendika yöneticisinin güvencesine ilişkin özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bu durumda yöneticinin güvenceside sendika üyesinin güvencesine ilişkin kurallarla korunacaktır (Sen.K.md.31).

Yöneticilik güvencesini düzenleyen sendikalar Kanununun 29 / III. maddesi, aynı zamanda, yöneticilerin "işverene düşün pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle, ayrıldıkları iş yerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilirler" hükmünü de getirmektedir.

---

<sup>64</sup> Münir EKONOMİ, "Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar", "274 Sayılı Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler", M.O.Üretim Kurumu Yayını, Ankara, 1971, s.14.

Sendikalar yöneticilik görevinin süresi ne olursa olsun, yöneticilikten ayrılan işçi bu haktan faydalanabilecektir. Kanun bu hükmü ile sendika liderlerine tekrar seçilemedikleri takdirde tekrar işe alınma garantisi sağlamakta bu şahısların demokratik sürece direnme eğilimlerini zayıflatmaya yani sendika demokrasisini teminat altına almaya çalışmaktadır.<sup>65</sup> Yöneticilik, gerekli koşulların oluşmasıyla heran sona erme olasılığı bulunan bir görevdir. Sürekli olan ve olması gereken işçilik niteliğidir. Bu görev nedeniyle işçilikte kazanılmış hakların her türlü tehlikeye karşı güvence altına alınması sendika özgürlüğünün bir gereğidir.

#### B- Yönetim Kurulunun Oluşumu

Sendika, sendika şubesi ya da konfederasyonun zorunlu organlarından olan yönetim kurulu Sen.K.md.14 / XIV'de ve dolayısıyla Sen.K.md.5'de öngörülen koşulları ya da tüzükte öngörülen (Sen.K.md.7 / 8) koşulları taşıyan üyeler arasından genel kurulca yargı gözetimi altında seçilen üyelerden oluşur (Sen.K.md.14/2). Bu kural, demokrasinin temel kuralı olan yönetenlerin yönetilenler tarafından seçilmesi kuralının sendika içi demokrasideki görünümüdür.

Sen.K.md.15'e göre "Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç en çok dokuz üyeden, konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş en çok yirmidokuz üyeden oluşur."

Üye sayısı yasanın belirttiği bu sınırlar içerisinde kalmak koşulu ile sendika ve konfederasyonun tüzüğünde belirlenebilecektir (Sen.K.md.7 / 9).

Ayrıca yönetim kuruluna asıl üye sayısı kadar yedek üye de seçilir (Sen.K.md.9 / III).

---

<sup>65</sup> DERELİ, s.124 - 125.

Sendika yönetim kurulunun üyelerinin seçimi gizli oyla yapılır (Sen.K.md.14/2).

### C- Yönetim Kurulunun Toplantıları

2821 Sayılı Sen.K.md,17 / I'de yönetim kurullarının toplantı zamanı ve toplantı yeter sayısı sendika ve konfederasyonun tüzüğüne bırakılmıştır. Ancak toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez (Sen.K.md.17 / I).

Karar yeter sayısı mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış sayılır (Sen.K.md.17 / II). Bu durumda başkanın oyu iki oy sayılmış olacaktır ki bu da demokrasinin temel ilkesi ve sendika içi demokrasinin gereği olan eşitlik ilkesine ters düşer. Nitekim Sen.K.md.14 / II'de genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimleri yargı gözetiminde serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılacağını belirtmiştir. Şu durumda 17/II, 14/II ile çelişki halindedir ve kanımca 17/II'deki oyların eşitliği durumunda başkanın katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılır ifadesi 14/II'de belirtilen eşit oy ilkesi uyarınca düzeltilmelidir.

Yönetim kurulu kararları, defterine yazılarak hazır üyelerce imzalanır (Sen.K.md.17 / V).

Sendika ve konfederasyon yönetim kurullarının üye sayısı, ayrılmalar sebebiyle yedeklerinde getirilmesinden sonra, üye tamsayısının yarısından aşağı düşerse, genel kurul mevcut yönetim kurulu üyeleri veya denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılır. Çağrının yapılmaması halinde üyelerden birinin başvurması üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme üyeler arasından seçeceği üç kişiyi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirir (Sen.K.md.17 / III).



Şube yönetim kurulundaki ayrılmalar halinde yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler sendika yönetim kurulunca yapılır (Sen.K.md.17/IV).

#### D- Yönetim Kurulunun Görevleri

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 16.maddesine göre Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli görüldüğü hal ve konularda üyelere bir veya bir kaçına yetki vermesi veya ilgili görevlendirmesi.

b) Konfederasyon sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğünün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması.

c) Genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması.

#### E- Yönetim Kurulunun Sorumluluğu

Yönetim kurulu, genel kurul tarafından seçilmiş, onun denetim ve yönetimine tabi bir organdır. Bu nedenle yönetim kurulu, kendisini seçen genel kurula karşı hesap vermek zorundadır. Yönetim kurulu, genel kurulun güvenine sahip olduğu sürece işbaşındadır. Bu nedenle genel kurul faaliyetleri kararlarına uygun olmayan, kötü çalışan, beceriksiz bir yönetim kurulunu her zaman azledebilir. Bu müeyyide ihtimali, yöneticiler ile üyeler arasındaki ilişkilerde sendika içi demokrasiye saygının başlıca güvencesini oluşturur.

Sendikalar Kanununda özel bir hüküm bulunmadığı için öğretide yönetim kurulunun sorumluluğunun Borçlar Kanununa göre belirleneceği ifade edilmektedir.

Yönetim Kurulu sendikanın işlerini özenle yapmak zorundadır. Yönetim kurulu yetkisini aştığı takdirde B.K. 413/414'ün uygulanması mümkündür. Yönetim kurulu üyelerinin görevlerinin ifası sırasındaki kusurları yüzünden sendikanın uğradığı zararlardan yönetim kurulu üyelerinin müteselsilen sorumlu tutulacaklardır (B.K.md.389, 390) <sup>66</sup>

B.K. 125. maddesi gereğince, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunda zamanaşımı süresi on yıldır. Genel kurulun, yıllık çalışma raporunun ve hesabının kabulü ile yönetim kurulunun sorumluluğunun hemen kalkacağı öne sürülmüş ise de<sup>67</sup> Yargıtay, yönetim kurulunun çalışma raporunun onanmış bulunmasının sorumluluğu ortadan kaldıramayacağı görüşündedir.<sup>68</sup>

### **III-Sendika Disiplin Kurulunun Sendika İçi Demokrasiye Uygunluğu**

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 9 / I maddesinde disiplin kurulu zorunlu organlar arasında sayılmıştır. Böylece 247 Sayılı Sendikalar Kanunu dönemindeki tartışmalar sona ermiştir.

Sendikalar çalışma ilişkilerinde üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını taşıdıklarına göre bu amaca ulaşabilmeleri içinde disiplinli kuruluş olmak zorundadırlar. Bu nedenledir ki disiplin kurulu sendikanın zorunlu organları arasında sayılmıştır.

---

<sup>66</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s. 130.

<sup>67</sup> TUNÇOMAĞ, s.301.

<sup>68</sup> Y4HD, 19.10.1976, 8318 / 8885, YKD, 1978 / 4 s.533.

Sendikalar disiplinli kuruluşlar olmanın yanısıra demokratik kuruluşlardır (A.Y. md.51 / VIII). Burada önemli olan disiplin ile demokrasiyi dengede tutarak aynı zamanda gerçekleştirmektir.

## A- Disiplin Yetkisinin Kullanılması ve Sınırları

### 1- Disiplin Yetkisini Kullanacak Organ

Disiplin yetkisini kullanacak olan organ Disiplin Kuruludur ve Sen.K.md. 18 / I'e göre en az üç en çok beş üyeden oluşur.

Yasa yönetim kurulunda olduğu gibi konfederasyon, sendika ve şube gibi çeşitli sendikal kademeler için farklı sayılar tespit etmemiştir. Ancak asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilmesi gerekecektir (Sen.K.md. 9/III). Disiplin kurulu üyelerinin seçiminde de Sen.K.14. maddesinde belirtilen esaslara uyulması gerekir.

Disiplin kurulu genel kurul tarafından işbaşına getirilip yine onun tarafından görevden uzaklaştırılır, dolayısıyla disiplin yetkisinin tabanında genel kurul vardır.

### 2- Disiplin Yetkisini Kullanma Koşulları

Disiplin kurulu, sendika ve konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar ve üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir (Sen.K.md. 18 / II).

Şu halde disiplin kurulu tarafından verilecek suçların ve cezaların tüzükte gösterilmesi gerekir, tüzükte gösterilmeyen bir suçtan dolayı cezalandırılmaz ve bu

ceza tüzükte gösterilmeyen bir ceza olamaz. Üyelikten çıkarma gibi cezayı ise hiçbir zaman veremez. Soruşturma ve cezalarla ilgili genel kurula ve ilgililere bildirmek zorundadır. Bununla amaçlanan soruşturmaya ve cezaya uğrayan üyenin genel kurulda hakkını arama imkanının tanınmasıdır.

Disiplin kurulu yetkisini kullanırken suç ile disiplin cezası arasında bir oransallık olmalıdır. Bu oransallıkdaki ölçü üyelerin ortak çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi olmalıdır. Ayrıca disiplin yetkisi kullanılırken sendikanın amacına, kamu düzenine genel hukuk ilkelerine ve üyelerin kişilik hakları ile üyelikten doğan haklarına aykırı olacak bir şekilde kullanılamaz.<sup>69</sup>

## B- Disiplin Yetkisine Karşı Üyenin Korunması

Sendikaların disiplin uygulamalarında yargılama usulünün ve demokrasinin temel ilkelerine uyulmalıdır. Bu nedenle kendisine disiplin yaptırımını uygulanacak üyeye savunma olanağı mutlaka tanınmalıdır. Aynı zamanda bir kişilik hakkı olan savunma hakkı hiç bir şekilde kısıtlanmamalıdır. Disiplin organının verdiği karar üyeye tebliğ edilmelidir. Bu tebliğde verilen ceza ile birlikte gerekçesinde belirtilmesi gerekir. Böylelikle üyenin karara karşı sendika içi, sendika üstü ya da yargısal bir başvuruda bulunması halinde kararın yerindeliliğinin kontrol edilebilmesi olanağı açık tutulmalıdır.<sup>70</sup>

### 1- Üyenin Genel Kurula Başvurması

Disiplin Kurulu ne kadar ayrı ve bağımsız bir organ olursa olsun hiç bir zaman ülke demokrasilerindeki bağımsız bir yargı organı durumunda değildir ve sendika bünyesinde bu anlamda gerçekten bağımsız bir yargı organı oluşturmak güç ve hatta

---

<sup>69</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.136.

<sup>70</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ...*, s.202 - 204.

olanaksızdır. Bu nedenlerle disiplin kurulu kararlarına karşı üyenin başvuru yolları açık tutulmalıdır. Sendika tüzüklerinde disiplin organının kararlarına karşı kademeli başvuru yolları öngörülebilir. Örneğin, şube organı kararlarına karşı merkez organlarına başvuru hakkı tanınabilir. Ancak tüzük hükmüyle disiplin uygulanmasında disiplin kurulu kararların kesin sayılarak üyenin genel kurula başvurma hakkı yasaklanamaz. Tersine düşünce genel kurulun “en üst organ” olma kuralıyla bağdaşamaz. Kaldı ki, 2821 Sayılı Kanunda “disiplin kurulunun verdiği disiplin cezalarının genel kurula ve diğer ilgililere bildirilmesi” esası getirilmiştir. Böylelikle sendika içi başvuru yollarını tüketen üyenin, bu genel kurul kararına karşı mahkemeye başvurması ve dolayısıyla disiplin cezalarının yargı denetimine tabi tutulabilmesi yolu açılmış olabilecektir.<sup>71</sup>

## 2- Üyenin Mahkemeye Başvurması

Disiplin uygulamalarında üyenin karara karşı yargı organına başvurma hakkı da kabul olunmalıdır. Sendikanın demokratik işleyişi açısından büyük önemi bulunan disiplin uygulamaları yargı denetiminden uzak tutulmamalıdır.<sup>72</sup>

Disiplin kararına karşı kendisine başvuru mahkeme önce disiplin uygulamasına neden olan “olguların maddi durumunu” inceleyecektir. Burada sözkonusu olan bir isbat sorunudur. Üyenin kendisine isnat olunan disiplin suçunu işleyip işlemediği araştırılacaktır. Yargıç ayrıca “tüzükte yazılı suçlandırmanın denetimini” yapacaktır. Böylelikle tüzükte yazılı suçlandırmanın hem gerçekten disiplin uygulamasını gerektiren haklı bir neden oluşturup oluşturmadığı ve hem de suçlandırmanın açık olmadığı hallerde karar verenlerin objektif davranıp davranmadıkları incelenmiş olacaktır. Yargıcın inclemesi son olarak “yaptırım

---

<sup>71</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.140, 141.

<sup>72</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ...*, s. 205.

denetimi” biçiminde olacaktır. Bu konuda en önemli ölçü “suça göre cezanın oransallığı ilkesi”dir. Disiplin hukukunda, ceza hukukundaki gibi tam bir kanunilik ilkesi söz konusu olmadığından, verilen cezanın adil olup olmadığı, suça göre cezanın oransallığı ilkesiyle saptanır. Böylelikle özel durumlarında gözönünde tutabilen yargıcın verilen cezayı ağır bulduğu takdirde bunu daha hafif bir yaptırıma çevirme yetkisi yok ise de, disiplin kararını iptal edebilme yetkisi vardır.<sup>73</sup>

#### **IV- Denetleme Kurulunun Sendika İçi Demokrasiye Uygunluğu**

Sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların zorunlu organlarından diğeri denetleme kuruludur (Sen.K.md.9 / I).

Sen.K.md. 9/V’e göre denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşıdıklarından yöneticiler için getirilen düzenlemeler denetleme kurulu üyelerine de uygulanacaktır.

Denetleme kurulu genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir (Sen.K.md 19 / I). Diğer zorunlu organlarda olduğu gibi asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilecektir (Sen.K.md 9 / III).

Sen.K.md 19 / II’ye göre Denetleme Kurulu’nun görev ve yetkileri şunlardır;

- a) Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapıлып yapılmadığının denetlenmesi,
- b) Sendika ve konfederasyon tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetimde bulunulması,
- c) Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasının istenmesi,

---

<sup>73</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar ...*, s.142 - 143.

d) Sendika ve konfederasyon tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,

e) Denetleme raporunun hazırlanarak genel kurula sunulması,

Denetleme kurulu veya denetçinin çalışma esasları yönetim kurulu toplantılarına ilişkin 17. maddedeki hükmü gözönünde bulundurularak sendika veya konfederasyonun tüzüğünde tespit edilir.

Denetleme kurulunca yapılan denetim sendikanın işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğunun bir gereğidir. Ancak organ seçimlerini genellikle bir grubun aday listelerinin kazanması ve böylece farklı organlarda da olsa göreve seçilenlerin işbirliği içinde davranmaları nedeniyle, uygulamada çoğu kez denetleme kurulunca yapılan denetim önemini yitirmektedir.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların ...*, s.211.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU AÇISINDAN SENDİKALARIN DENETİMİ, SONA ERMESİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

Sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğunun sağlanması kuşkusuz bu konuda etkin bir denetimi gerektirir. Bu denetimin içeriği sendikaların yönetim ve işleyişinin yasalara, tüzüğe ve demokratik ilkelere uygunluğu yönünde olacaktır.

Sendikalar kuruluşunda ve işleyişinde olduğu kadar sona erişinde de yasa tüzük ve demokratik ilkelere uygunluk olmalıdır.

#### **§ 1- SENDİKALARIN DENETİMİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ**

Sendikaların kuruluşu, işleyişi ve faaliyetleri kolektif sendika özgürlüğünün doğal bir gereği olarak serbesttir. Ancak bu serbesti onların yasal düzenlemelere uygun hareket edip etmediklerinin denetiminden uzak olamaz.

Denetim, sendikanın tüzük ve yasaya uygun işlerliğini sağlamak üzere öngörülen bir işlevdir. Bu işlev sendikal yapıyı sağlıklı tutmayı amaçlar. Böyle bir



görev öncelikle sendika organlarına düşer ve bu anlamda yapılan denetim «iç denetim» olarak tanımlanır ve denetleme kurulu ve en yüksek karar organı olan Genel Kurul'ca yapılır. Dış denetim ise bu kuruluşların kamusal özellikleri gereği kamu gücünü kullanan organlarca gerçekleştirilen idari ve mali denetimle sağlanır.<sup>1</sup>

Sendikaların denetimi bu kuruluşların demokratik kurallara uygunluğu bakımından ne kadar zorunlu ise denetimin sendika özgürlüğüne aykırı olmamasıda o derece gereklidir. Şu halde sendikaların denetiminin sendika özgürlüğüne aykırı olmaması özgür sendikacılığın kurallarından biridir.<sup>2</sup>

## **I- Sendika İçi Denetim**

Sendikaların gerçek ve etkin denetimi, ancak kendi üyeleri tarafından yapılabilir. Bir sendika, gerçek anlamda sendika olmasını sağlayabilecek bilinç düzeyine ve sorumluluk duygusuna sahip üyelerden yoksunsa, bu eksikliğin başka bir kurum veya güç tarafından doldurulması mümkün değildir.

Sendikaların denetiminin yine sendikanın organları aracılığıyla yapılması en doğal yoldur. Bu konuda sendikanın zorunlu organları olan genel kurul ve denetleme kuruluna ve genel kurul üye veya delegelerine görev düşer.

### **A- Sendika Üyelerinin Yaptığı Denetim**

Sendika üyelerinin sendika yönetimini denetleme hakları hususunda 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

---

<sup>1</sup> SAKA, s.127.

<sup>2</sup> Metin KUTAL “Yeni Sendikalar Yasasında Sendikaların Gelirleri ve Denetimi”, **İktisat ve Maliye Dergisi**,C.XXX,S.11(Şubat 1984),s.447.

Sendika veya konfederasyon üyeliğinden çıkarılan üyenin veya Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün görevli mahkemeye başvurarak genel kurul kararına itiraz hakkı vardır (Sen K.md.25/III). Böylece üye, sendika kararının denetlenmesine sebep olacaktır.

Sendika üyelerinin hukuka, kanuna ve tüzük hükümlerine aykırılığını tespit ettiği genel kurul kararlarının iptali için mahkemelere başvurarak gerek genel kurul ve yönetim kurulunun kanuna aykırı kararlarına ve faaliyetlerine karşı savcılığa suç duyurusunda bulunmak haklarını kullanarak denetim görevlerini yapabileceklerdir. Sendika içi denetim açısından sendika üyesi, zorunlu organlarının başı olan genel kurula, yönetim kurulu kararları aleyhine müracaatta bulunabilecektir.<sup>3</sup>

Sendikalar demokratik kuruluşlar olmaları sebebiyle diğer demokratik kuruluşlar gibi çoğunluk iradesiyle yönetilir. Bu özelliklerinden dolayı organların çalışmaları belirli sürelerle tabidir. Bu süreler sonunda tüm organlar, sendika üyelerine karşı gerektiğinde hesap vermek mecburiyetindedirler. Üyeler de organları işbaşından uzaklaştırarak yada yeniden seçerek onların denetimini sağlamış olurlar.

#### B- Denetleme Kurulunun Yaptığı Denetim

Daha öncede ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı gibi, sendikanın zorunlu organlarından olan denetleme kurulu, kendisini seçen genel kurul adına yönetim kurulunun işlem ve hesaplarını denetlemekle görevlidir. Bunun yanısıra Sen.K.md.19'da belirtilen denetim görevlerini de yerine getirir.

---

<sup>3</sup> Selahattin BEDİR, **Sendikaların Denetimi**, (Yüksek Lisans Tezi), Türk Kamu-Sen Yayını, Ankara, 1989,s.36.

Denetleme kurulu sendikaların bir iç denetim organı olarak önemli bir fonksiyona sahiptir. Ancak organ seçimlerini genellikle bir grubun aday listelerinin kazanması ve böylece farklı organlarda da olsa göreve seçilenlerin işbirliği içinde davranmaları nedeniyle uygulamada çoğu kez denetleme kurulunca yapılan denetim önemini yitirmektedir.<sup>4</sup>

Buna rağmen denetim kurulu sendika demokrasisi ve üyelerin dolaylıda olsa sendika yönetimini denetleme işlemi açısından kuşkusuz yararlı bir organdır. Fakat bu kurulun bir yerde sendikanın yönetim kadrolarına yakınlığı bakımından etkinliğinin sınırlı kalacağımda ileri sürebiliriz.

### C- Genel Kurulun Yaptığı Denetim

Genel Kurul Sendikanın en üst karar organıdır. Genel Kurul'un üst karar alma yetkisi yanında sendika yöneticilerini seçmek onları gözlemek ve denetlemek, ibra etmek ve gerektiğinde işbaşından uzaklaştırabilmek yetkisinde vardır. Bu bakımdan, "Sendikalarda genel kurul, sendika içi demokrasinin yaşandığı yerdir."<sup>5</sup>

Ancak genel kurulun yaptığı denetimin etkinliği ve işlevini yerine getirebilmesi daha çok üyelerin sendikal bilinçlenme düzeyine ve sendika içi faaliyetlere ilgi göstermelerine bağlıdır.

Sendika zorunlu organlarınca yürütülen faaliyetleri ve raporları genel kurula sunulur ve genel kurul raporlar üzerinde yapacağı incelemeler ve üyelerinin şikayetleri doğrultusunda organları yeniden seçebilir veya seçmeyerek görevden azledebilir.

---

<sup>4</sup> ŞAHLANAN, *Sendikaların...*, s.211.

<sup>5</sup> BEDİR, s.38.

## II- Dış Denetim

Dış denetim, kuruluşların kamusal özellikleri gereği kamu gücünü kullanan organlarca gerçekleştirilecek denetimdir.

274 Sayılı Kanun döneminde sendikaların iç denetimine gereken önemin verilmemiş olması nedeniyle sendika içi denetimin etkisiz kalması, sendika üyelerinin sendikal bilinçten uzak kalışı, dış denetimi zorunlu kılmıştır. Ayrıca kamu otoritelerinin sendikaların yaptıkları faaliyetleri daha yakından izleme, gelir kaynaklarının yasalara uygun olup olmadığını denetleme isteği dış denetimin kaynağını oluşturur.

1982 Anayasasının 52/III.maddesi ile Devletin İdari ve Mali Denetimi hakkına yer verilmiştir. Madde gerekçesinde denetimin amacı «sendikaların faaliyetinin sınırlanması anlamında değil kaynaklarının israfının önlenmesi ve özellikle amaç dışı alanlara kullanılmasını engellemek, faaliyetin amaç sınırlarının dışına taşmamasını sağlamak» olarak gösterilmiştir.

Buna paralel olarak hazırlanan 2821 sayılı sendikalar kanununun 47.maddesinde Devletin Sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahip olduğu belirtilmiştir.

Devletin sendikalar üzerinde idari ve mali denetimine yetki veren bu maddeler çeşitli eleştirilere uğramış ve dış denetimin sendika özgürlüğünü ortadan kaldıracığı ve devletin sendikanın idaresi üzerinde bir baskı oluşturacağı savunulmuştur.

Ancak sendikaların genel kurullarında üyelerin mevcut yöneticilerden gereği kadar hesap sormadığı da bir gerçektir. Ayrıca denetim yetkisini kullanan idare, bu yetkiyi sendikalar ve üst kuruluşlar üzerinde baskı kurmak, onları idareye bağımlı

hale getirmek, sendika yönetimine kendi politikesi ve düşünceleri doğrultusunda yön verici etki yaratmak amacıyla kullanamaz.<sup>6</sup>

Bu denetimle amaçlanan sendikaların amaçları doğrultusunda faaliyette bulunmaları, harcamalar yapmaları, kolay ve ekonomik yollarla amaçlarına ulaşmasının sağlanması ve üyelerin yönetim üzerindeki gücünü hissettirmek ve sendikada çoğunluk idaresini sağlamaktır

Devletin Sendikalar üzerindeki idari ve mali denetimini öngören A.Y. 52.maddesi 23.07.1995 gün ve 4121 sayılı kanunun 3.maddesiyle yürürlükten kaldırılmış ve böylece 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 47.maddesi Anayasai dayanağını yitirmiş, hatta Anayasaya aykırı duruma gelmiştir.

#### A- İdari Denetim

1982 Anayasasının 23.7.1995 gün ve 4121 sayılı kanunun 3.maddesiyle yürürlükten kaldırılan 52.maddesi devletin sendikalar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahip olduğunu belirtmekteydi. 1982 Anayasası doğrultusunda hazırlanan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 47.maddesinde Devletin Sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahip olduğunu açıkca kabul etmiştir.

Sendikalar Kanununun 47.maddesinde öngörülen idari denetimin dışında, Sen.K.md.6'ya göre sendika tüzüklerinin ve Sen.K.md.14'e göre Genel Kurulun toplantılarını denetimi sözkonusudur.

---

<sup>6</sup> AKTAY, s.129.

## **1- Sendika Tüzüklerinin İdarece Denetimi**

Sendikalar tüzüklerini serbestçe düzenleme hakkına sahip olmakla beraber bu serbestinin sınırı Anayasa 51/VIII.maddesinde şöyle belirtilmiştir. “Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişi Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.” Bu genel sınırlamanın dışında Sen.K.md.7’de sendika ve konfederasyon tüzüklerinde zorunlu bulunması gereken hususlarda belirtilmiştir.

Bu hususlara dikkat edilerek sendika kurucularınca hazırlanan tüzük sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine diğer belgelerle beraber verilir. (Sen.K.md.6/II). Vali tüzük ve belgelerin birer örneğini derhal çalışma ve Sosyal Güvenlik, İşçileri ve Maliye Bakanlıkları ile ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne gönderir. Tüzük ve belgeler ile içerdikleri bilgilerin Anayasaya ve kanuna aykırılığının tespiti halinde vali veya ilgili bakanlıkların herbiri sendika veya konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulması veya kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurur (Sen.K.md. 6/VI) Ayrıca tüzükte suç teşkil eden hususların tespiti halinde ise Cumhuriyet Savcılığına ayrıca bildirir (Sen.K.md.6/VII).

## **2- Genel Kurul Toplantısının İdarece Denetimi**

Genel kurul toplantılarında demokratik olmayan ve hileli uygulamaları önlemek amacıyla 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 14/I.maddesi genel kurulların valinin görevlendireceği hükümet komiserinin denetim ve gözetimi altında yapılmasını öngörmüştür. Sen.K.md.14/I’e göre genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin genel kurulun başlayacağı gün ve saatte genel kurulun yapılacağı

mahalde bulundurulması zorunludur. Bulunmaması, halinde genel kurulun çalışmalarına komiser olmadan da başlanabilir. Ancak bu durumda valiliğe bildirilir. Sendikalar kanunu bu zorunluluğu belirtmekle beraber hükümet komiserinin genel kurul toplantısındaki görevi ve fonksiyonu hakkında düzenleme getirmemiştir. Bunun içinde Dernekler Kanununun konu ile ilgili olan 67.68.69 ve 70.madde hükümleri uygulanır.<sup>7</sup>

Der.K.md.68'deki düzenlemeye göre hükümet komiserlerinin genel kurul toplantılarının sevk ve idaresindeki görev ve yetkileri şunlardır;

- 1) Genel kurul çağrısının usulüne uygun yapıp yapılmadığını incelemek.
- 2) Tüzüğüne göre toplantıya katılacalara ait liste üzerinde işaret konularak toplantıya katılanları tespit etmek.
- 3) Toplantının mevzuat, sendika tüzüğü ve gündem esaslarına uygun cereyan edip etmediğini tespit etmek ve göreceği aykırı haller için kongre başkanlık divanını uyarmak.
- 4) Toplantı güvenliğinin sağlanması ve toplantının sükunet içinde geçmesini temin için gerektiğinde kolluk kuvvetlerinden her türlü yardımı istemek
- 5) Gerektiğinde toplantının safahatını teknik ses alma cihazları, fotoğraf ve film makinaları gibi araçlarla tespitini sağlamak

Ayrıca hükümet komiseri genel kurul sonucunu bir rapor halinde mahallin en büyük mülki amire iletacaktır. Böylece hükümet komiseri veya mülki amir toplantının kanuna veya sendika tüzüğüne aykırı yapıldığını tespit ettiği takdirde durumu 24 saat içinde mahalli Cumhuriyet Savcılığına bildirecektir (Der.K.md.69).

Genel kurul toplantısının hükümet komiserinin gözetimi altında yapılmasındaki amaç, seçimler esnasında baskıcı grupların üyelerin veya

---

<sup>7</sup> Dernekler Kanunu madde 92'nin açık yollaması gereğince uygulanır.

delegelerin oylarına etkisini engellemek genel seçim ilkelerine göre seçimlerin ve görüşmelerin yapılmasını sağlamaktır. Böylece güvenli ortam içinde yapılan seçimler sonucunda gerçek demokrasinin kazanması sağlanacaktır.

### **3- Sendika Faaliyetlerinin İdarece Denetlenmesi**

2821 Sayılı Sen.K.md.47’de ifade edilen idari ve mali denetimin esasları ayrıca hazırlanan bir tüzükte düzenlenmiştir. Sen.K.md.47/IV’de belirtilen tüzük “işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesine ilişkin Tüzük” adı altında 8.3.1984 gün ve 84/7931 Sayılı kararnameyle yürürlüğe konulmuştur.

Şu halde Sen.K.md.47 ile işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesine ilişkin, Tüzüğün 5.maddesine göre devletçe yapılacak olan idari denetimin boyutu şöyle olacaktır.

- 1) Yönetim ve işleyişin mevzuata ve kuruluşun amaçlarına uygun olup olmadığı
- 2) Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu, disiplin kurulu ve diğer kurul kararlarının mevzuata ve kuruluşların amaçlarına, çalışmaların bu kararlara, karar defterlerinin yasa hükümlerine uygun bulunup bulunmadığı, kararların defterlere işlenmiş ve imzalanmış olup olmadığı
- 3) Üye kayıt fişleri ve defterleriyle çıkış bildirimlerinin ilgili yönetmeliğe uygun olup olmadığı
- 4) Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla ilgili defterlerle kaydolunup kaydolunmadığı
- 5) Gelen giden evrak dosyalarında saklanıp saklanmadığı ve
- 6) Kuruluşların yönetim ve çalışmalarına ilişkin diğer belge ve hususlar



denetimin kapsamına girecektir.

Şu halde idari denetim; yönetim ve idari faaliyetlerle ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların ve yapılan faaliyetlerin kanun tüzük ve kuruluşun amaçlarına uygun olup olmadığının denetlenmesini kapsamaktadır.

Sendikaların idari denetiminin, kanundaki bir takım yasaklara veya yükümlülüklerle uygun faaliyette bulunup bulunmadığının tespiti yönünde olumlu sonuç doğurması mümkündür.

#### B- Mali Denetim

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 47.maddesinde sendikaların idari denetimi yanısıra mali denetiminin yapılacağı da belirtilmiştir.

Sen.K.md. 47 ve bu madde uyarınca çıkarılan tüzüğe göre sendikaların mali denetiminde şu hususlara dikkat edilecektir.<sup>8</sup>

- a) Gelir ve giderlerin mevzuata ve kuruluşun amaçlarına harcamaların bütçe esasları, genel kurul ve yönetim kurulu kararlarına uygun olup olmadığı,
- b) Yevmiye ve envanter defteriyle defteri kebirin denetim tüzüğünün ilgili maddelerine uygun ve aidat defterinde düzenli biçimde tutulup tutulmadığı,
- c) Muhasebe hesap planlarının tüzüğün ilgili maddesine uygun tutulup tutulmadığı,
- d) Gelir makbuzları ve gider evrakının ve bunlara ilişkin kayıtların süresinde yapılıp yapılmadığı,

---

<sup>8</sup> ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.281.

e) Kuruluşun mali yönetimlerine ilişkin diğer hususlar denetimin kapsamına girecektir.

Şu halde mali denetim, gelir ve giderlerin, gelir ve giderlerle ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların ve yapılan faaliyetlerin, kanun, tüzük ve kuruluşların gayelerine uygun olup olmadığı ve yapılan harcamaların alınan kararlara uygunluğunun incelenmesinden ibarettir.<sup>9</sup>

Sendikaların mali denetimine ilişkin 47.madde dışında 51.madde de şu düzenleme getirilmiştir. “Sendika ve konfederasyonlar, her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesaplarını ve çalışma raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Maliye ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarına, sendikalar ayrıca bağlı buldukları konfederasyona gönderirler.”

Bilindiği gibi sendikaların en önemli gelir kaynağı üyelerinden kesilen üyelik aidatlarıdır. Bu nedenle işçinin alın terinden kesilen bu paraların sendikal amaçlar ve işçilerin çıkarları doğrultusunda kanun ve tüzük hükümlerine uygun bir şekilde kullanılması gerekir ve bunun hesabının çok iyi bir biçimde verilmesi gerekir. Bu sebeple sendikaların gelir kaynaklarının ve faaliyetlerinin denetlenmesi gerekli ve önemlidir.

Devletçe yapılan idari ve mali denetim sırasında denetim elemanlarınca istenecek her türlü defter, belge ve yazıların yöneticiler tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur. Ayrıca diğer gerçek ve tüzel kişilerde bu kanun kapsamındaki kuruluşlarla yaptıkları işlemlerle ilgili olarak denetim elemanlarınca istenecek bilgi ve belgeleri göstermek veya vermek zorundadırlar (Sen.K.md.47/son).

---

<sup>9</sup> BEDİR, s.52.

Sendikaların idari ve mali denetimine ilişkin yasal ve ona bağılı olarak tüzükle düzenlenen denetimin en önemli boşluğu, denetimde rastlanan eksiklik ve aykırılık konusunda bunların giderilmesine yönelik düzenlemelerin yada yaptırımların bulunmayışıdır. Denetim elemanlarınca saptanacak eksiklikler ve aykırılıklar, suç sayılan hususlar sadece bir raporla ilgili bakanlığa gönderilir (Tüzük md.11). Ayrıca denetim sonucunda denetimde belirlenen ve suç niteliğinde olmayacak eksiklik ve aykırılıkların bir aydan az ve iki aydan çok olmamak üzere raporda verilecek süre içerisinde düzeltilmesini ilgili sendika veya konfederasyondan istenir (Tüzük md.10). Ancak kuruluşun bu yazıya karşı olumsuz tutumu karşısında bakanlığın yapabileceği işlem konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Sadece kuruluşta eksiklik veya tüzüğün kanuna aykırılığında yapılacak işleme ilişkin Sen.K.md.54'deki ve izinsiz dış kaynaklardan yardım alma ve Sen.K.md.5'de sayılan suçlardan mahkum olmuş kişilere organlarda görev verme hallerinde sendikanın faaliyetinin durdurulmasına ilişkin olarak Bakanlığın yargı mercilerine başvurabilmesi yolu yasada düzenlenmiştir (Sen.K.md.56).<sup>10</sup>

## **§2- SENDİKALARIN SONA ERMESİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ**

Sendika ve konfederasyonların tüzel kişiliği çeşitli şekillerde sona ermektedir. Sendika ve konfederasyonlar kendiliğinden sona erebileceği gibi bir iradeye bağılı olarak da sona erebilir.

### **I- Sendikanın Kendiliğinden Sona Ermesi**

Sendikalar kanununda Sendika ve konfederasyonların kendiliğinden son bulmasına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu konuda Sendikalar Kanunu'nun 63.maddesi uyarınca Dernekler Kanunu 51.maddesine başvurulur.

---

<sup>10</sup> ŞAHLANAN, Sendikalar ..., s.282.

Dernekler Kanununun 51.maddesine göre;

a) Kuruluş amaç ve şartlarının kaybedilmesi

b) Borçlarını ödeyemeyecek duruma (acze) düşmesi

c) Yönetim kurulunun tüzük gereğince kurulamaz hale gelmesi

d) Genel kurulun toplantı yeter sayısının sağlanamaması sebebiyle üstüste iki kez olağan şekilde toplanamaması, sendikanın infisahi sonucunu doğurur. Kendiliğinden dağılma halinin tespiti sendika genel merkezinin bulunduğu yerin en büyük mülki amirinin kararıyla olur.

Sendika veya konfederasyonun infisahi için bir kişiyi veya kuruluşun iradesine gerek kalmamakta yukarıda sayılan hususlardan biri gerçekleştiğinde sendika veya konfederasyon kendiliğinden son bulmaktadır. En büyük mülki amirin kararı ise sadece bir tespitten ibaret bulunmaktadır.<sup>11</sup>

## **II- Sendikanın Mahkeme Kararıyla Kapatılması**

Kapatma, kanunlarda yazılı sebepler ve mahkeme kararı ile sendika veya konfederasyonların faaliyetlerine son verilmesini öngören bir yaptırımdır.<sup>12</sup>

Kapatma 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 58.maddesinde düzenlenmiştir. 2821 sayılı kanunun ilk şeklinde, 274 sayılı kanuna göre oldukça genişletilmiş; Yöneticilerin Türk Ceza Kanununun 125,141,142,144,155,163,168,171,172, 313 ve 499/2 maddelerine uyan suçlardan mahkum olmaları halinde yöneticisi oldukları sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verilir ve sendikalar kanununun 28. veya 37. maddesinin bir ve ikinci fıkralar hükümlerine aykırı davranan ve

---

<sup>11</sup> GÜVEN-AYDIN, s.214.

<sup>12</sup> A.g.k.,s.215.

Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 73.maddesi uyarınca yasama, yürütme ve yargı organlarının kararlarını etkilemek veya protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt yapan sendika veya konfederasyonlarda ceza kanunuyla kapatılır maddeleri eklenmiştir. 58.madde 4.4.1995 gün ve 4101 sayılı yasanın 11.maddesiyle şu şekilde değiştirilmiştir. “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetinin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayırımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet Savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır.”

Özellikle yöneticilerin sendika yönetimi esnasında işledikleri fiillerden dolayı ceza kanunu'nun yukarıda belirtilen maddelerince mahkum olmuş olmasının sendikayı bütünüyle etkilemesi, bir amaç etrafında yer alan yüzlerce üyesini etkilemesi kanımca sendika özgürlüğüne aykırı düşmekteydi. Belirtilen suçlardan mahkum olan yöneticinin yöneticilik görevinin sona ermesi yeterli bir çözüm olacaktır. Bu nedenle 4101 sayılı kanunla kapatma nedenleri içinden çıkarılmış olması sendika özgürlüğünü ve demokrasisini koruma yolunda olumlu gelişmedir. Zira bu hüküm ceza hukukunun, cezaların kişiselliği ilkesi ile de bağdaşmamaktaydı.

Ayrıca Sen.K.md.54 uyarınca sendika ve konfederasyonların kuruluş sırasında kanuna aykırılık yada eksiklik sebebiyle, çalışma ve Sosyal Güvenlik, İçişleri Bakanlığı veya ilgili valilikçe başvurulması halinde görevli mahalli mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucularında dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Daha sonra mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış

günü aşmayan bir süre verir. Verilen bu sürenin sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir ve bu karar kesindir.

Aynı şekilde tüzük değişikliğinde, işlemlerde eksiklik veya kanuna aykırı haller varsa md.54 uygulanır.(Sen k.md.55)

### **III- Sendikaların Genel Kurul Kararıyla Kapatılması**

Sendika kendisini dağıtmaya her zaman karar verebilir. Böyle bir kararı almaya yetkili organ yalnızca genel kuruldur(Sen.K.md.11/XI). Zaten Sendika ve konfederasyonların en üst karar organı genel kurullardır. Ancak Sendikalar kanununda konuya ilişkin başka hüküm bulunmamaktadır. Bunun için Dernekler Kanunu hükümlerine başvurmak gerekecektir.

Feshe karar verebilmek için tüzük gereği genel kurula katılma hakkına sahip üyelerin en az üçte ikisinin fesihle ilgili karar verecek genel kurul toplantısına katılması gerekmektedir (Der.K.md.49/1). Bu durumda karar yeter sayısı salt çoğunluktur (Sen.K.md.13/IV). İlk toplantıda çoğunluk elde edilmezse, ikinci toplantıda Sen.K.md.13/I'deki emredici hüküm gereği ancak üye veya delege sayısının en az üçte birinin toplantıda bulunması halinde fesih konusu görüşülebilir. İkinci toplantıda fesih kararının toplantıya katılan üyelerin üçte iki oy çokluğu ile alınması gerekir (Der.K.md.49/I). Bu üçte iki oy çokluğu yine Sen.K.md.13/IV'deki emredici hüküm gereği üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Sendika tüzüklerinde toplantı ve karar yeter sayıları daha yüksek tespit edilebilir.

Ortak amaçlar doğrultusunda yüzlerce üyeyi bünyesinde bulunduran sendikaların kapatılması önemli bir karardır. Bu önemli kararın verilmeside sendikanın beyni olan ve sendikanın bütün üyelerini temsil eden genel kurul tarafından verilmesi sendika içi demokrasi açısından çok önemlidir. Hatırlanacağı gibi ilk bölümde demokrasinin temel ilkelerinin sendika içi demokrasinin sağlanmasındaki önemi vurgulanmıştır. Bunlardan biri de çoğunluk iradesiyle sendikanın yönetilmesidir.

#### **IV- Sendikanın Sona Ermesinin Sonuçlarının Sendikaİçi Demokrasi Açısından Değerlendirilmesi**

Sendika veya konfederasyonların sona ermesiyle, sendika ve konfederasyonun mallarının tasfiyesi işlemine geçilir.

Sendikalar kanununun 46.maddesine göre;

“Feshedilen veya isfisah eden sendikaların mal varlığı tüzükle veya feshe karar veren genel kurul kararı ile bu kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa bırakılmış olmadıkça varsa üyesi bulunduğu konfederasyona devredilir.

a) Devir konfederasyonca kabul edilmediği takdirde

b) Feshedilen veya isfisah eden Sendika veya konfederasyon üyesi değilse,

c) Feshedilen veya isfisah eden konfederasyon ise ve birinci fıkrada zikredilen tüzük hükmü veya genel kurul kararı yoksa,

d) Sendika ve konfederasyonlar mahkeme kararıyla kapatılmış ise

Tasfiye neticesinde kalacak paralar İş ve İşçi Bulma Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır ve mallar bu kuruma maledilir...

Para ve mallar bu maddede belirtilen kuruluşlar dışında gerçek veya tüzel bir kişiye, kuruluşa, kuruma devredilemez. Feshedilen infisah eden ve kapatılan sendika ve konfederasyon üyeleri arasında paylaştırılmaz.”

Fesih ve infisah hali ile ilgili düzenlemelerde öncelikle sendika tüzüğüne veya genel kurul kararına bakıldığı için sendika içi demokrasinin varlığından sözedilebilir. Ancak sendikanın mahkeme kararıyla kapatılmış olması halinde sendika tüzüğüne ve genel kurul kararına bakılmaksızın malların İş ve İşçi Bulma Kurumuna bırakılması Sendika İçi Demokrasiye ters düşmektedir. En azından tüzüğe veya genel kurul kararına öncelik tanınarak sendikal demokrasi sağlanabilir.



## SONUÇ

İşçi ve işverenlerin müşterek, ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulmuş bulunan sendikaların günümüzde geniş kitleleri bünyesinde toplamasıyla toplum hayatındaki önemi daha da artmıştır. Sendikaların bu önemli amaçlarına ulaşmada sendika içi demokrasi önemli bir araçtır.

Geniş kitlereri etkileyen hatta yöneten sendikaların niteliklerine uygun düştüğü ölçüde demokrasinin genel ilkelerinden yararlanmalıdır. Sendika içi demokrasinin güçlenmesi hem endüstriyel demokrasinin hem de genel olarak siyasi demokrasinin gelişip kuvvetlenmesine yardım eder. Sendika içi demokrasi uygulamasında tecrübe kazanan fertler genel anlamda siyasi demokrasi içinde elverişli ve hazırlıklı vatandaş kütesini meydana getirirler.

Demokrasinin sendika içinde yerleşmesi öncelikle kanun ve tüzüklerde daha demokratik hükümlere yer verilmesiyle olacaktır. Sendika içi demokrasinin güçlenmesi kuşkusuz üyelerin daha bilinçli, eğitilmiş ve kültürlü olmalarına bağlıdır.

Ülkemizde sendika hakkı ilk defa 1961 Anayasası ile anayasal güvence altına alınmıştır. Bunu takibinde 1963 yılında 274 Sayılı Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. 12 Eylül 1980 ihtilalini takiben yürürlüğe giren 1982 Anayasası da sendika hakkını tanımış ve bu hak 5.5.1983 tarihinde yürürlüğe giren 2821 Sayılı

Sendikalar Kanunu ile ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Dolayısıyla sendika içi demokrasi açısından değerlendirebileceğimiz belli başlı iki yasa (274 ve 2821 sayılı sendikalar kanunu) yer almaktadır.

Sendika içi demokrasinin varlığından sözedebilmek için sendika üyeliğinin kazanılması üyelerin sendika faaliyetlerine katılabilmeleri, sendika organlarına seçilme ve seçme haklarının varlığı, sendika üyeliğinin sona ermesi, sendikaların denetiminde de demokrasinin temel ilkelerine uygun olması gerekir.

İşçinin sendikaya üye olma serbestisi kadar sendikanın da üyeliği kabul edip etmeme serbestisi vardır. Gerek 274 Sayılı Sendikalar Kanunu gerekse 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Sendikaya başvuru serbestisiyle sendikanın üyeliğe kabul serbestisini dengede tutmuştur. Buna göre üyelik için başvuru tarihinden itibaren 30 gün içinde haklı bir neden göstererek üyeliği reddeder veya 30 gün içinde cevap verilmemişse üyelik otomatik olarak kabul olunacaktır. Başvurunun sendika tarafından reddi halinde ise başvurusu reddedilen üyenin red kararının kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır ve mahkeme kararı kesindir. İşçinin sendikaya üye olma hakkı ile sendikanın üyeliği kabul edip etmeme özgürlüğü arasında böyle bir denge kurulması sendika içi demokrasiyi sağlama açısından yerinde olmuştur (Sen.K.md.22).

Sendikaya üye olmak serbestisi beraberinde üyelikten çekilme serbestisini de getirir. 274 ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun her ikisinde bu serbestiyi tanımıştır. Her üye önceden bildirimde bulunmak koşulu ile üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimi noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ile yapılır. (Sen.k.md.25/II) Çekilmenin noter huzurunda yapılması 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'na 1317 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle ilave edilmiş ve aynen 2821

sayılı yasada yer almıştır. Bu hüküm öncelikle işçileri işten ve gündelikten yoksun bırakması ve masraf yapmak zorunda bırakılması dolayısıyla eleştirilmiş ancak 274 sayılı kanunun 1317 sayılı yasayla yapılan değişiklik öncesinde çekilme isteğini yazılı olarak bildirmesi ile üyelikten ayrılabilirdi. Bu durum sendika yöneticilerinin kendilerine rakip gördükleri kişilerin hileli bir şekilde üyeliğine son vermelerine sebep olmuş ve sendika üyesinin tespitini dolayısıyla toplu sözleşme yapmaya yetkili sendikanın tespitini güçleştirmiştir. Görülüyor ki çekilmenin noter huzurunda yapılmasından amaçlanan sendikadan serbestçe ayrılmayı engellemek değil, hileli uygulamaları engellemektir. Çekilme bildirimini takip eden bir ay sonunda gerçekleşir. (Sen.K.md.25/II) 4.4.1995 tarihli 4101 sayılı yasa ile yapılan değişiklik öncesi ise 3 ay sonra çekilme gerçekleşmekte ve üye üç ay boyunca aidat ödemeye devam etmekte, yeni bir sendikaya üye olamamakta idi. Bu durum sendika özgürlüğünü engellemekteydi, bu yönüyle eleştirilmiş ancak bunun yanısıra ani ayrılmalar dolayısıyla sendikanın maddi kayıba uğrayacağı da savunulmuş. Her iki görüş de doğruluk taşımaktadır. Durum böyle olunca üç aylık sürenin bir aya indirilmesi her iki mahzuru aza indirme yolunda makul bir çözüm olmuştur.

Üyenin üyelikten ayrılma serbestisinin yanısıra sendika da haklı sabaplarla üyeyi sendika üyeliğinden çıkarabilir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre çıkarma kararı genel kurulca verilir ve çıkarma kararına karşı üye, kararın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurma hakkına sahiptir. Bunun yanısıra işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü de aynı süre içinde mahkemeye başvurabilir (Sen.K.md.25/III). Böylece güçlü olan Sendika idaresinin keyfi uygulamalarına karşı güçsüz olan üyenin korunması sağlanmıştır. Bu durum sendika içi demokrasiyi pekiştirmiştir. Aynı hüküm 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da yer almaktaydı.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda aynı anda birden çok sendikaya üye olmayı yasaklayan hüküm yoktu, bunun neticesinde özellikle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek amacıyla işçilerin birden çok sendikaya üye olduklarına sık rastlanmakta idi. Bu durum hem sendikalı işçi sayısı hakkında kesin bir bilgi edinmeyi engellemekte hem de yetki tespitinde ciddi sorunlara neden olmaktaydı. Bu karışıklıkları önlemek amacıyla 1982 Anayasası'nın 51.maddesi ve 2821 Sayılı Kanununun 22.maddesi sınırlama getirmiş ve aynı zamanda aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olmayı yasaklamıştır. Bu yasağın amacı sendikal özgürlüğü sınırlamaktan ziyade hileli üyelikleri engelleyerek sendikal özgürlüğü güvence altına almaktır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendikaların kuruluşu ve teşkilatlanması hususunda farklı uygulamalar getirmiştir. 274 Sayılı Sendikalar Kanununda yer alan iş yeri sendikaları ve aynı iş koluna giren birden fazla işyeri sendikalarının oluşturduğu federasyonlara 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer verilmemiştir. Hem işyeri hem de işkolu sendikalarının kurulmasına mücadele eden 274 Sayılı Sendikalar Kanunu döneminde çok sayıda sendikanın kurulmasına sebep olmuş, bunun sonucunda sendikaların güçsüzleşmesi ve kendilerinden beklenen faydaları sağlayamaması sorunu ortaya çıkmıştır. Bu olumsuzluğu gidermek amacıyla 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu işyeri sendikalarını yasaklamış sadece işkolu düzeyinde sendika kurulmasına mücadele etmiştir. Bu düzenlemenin sendika özgürlüğünü engellediği düşüncesiyle eleştirilmiştir. Ancak aynı iş kolunda birden fazla sendika kurulabilmesi (Sen.K.md.3/III) ve işçinin istediği sendikayı seçebilme özgürlüğünün olması bu eleştirileri dayanaksız bırakmıştır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda işyeri düzeyinde sendikanın kurulmasını yasakladığına göre aynı işkolundaki işyeri sendikalarının bir üst örgütü olan

federasyonlara yer verilmemesi gerekirdi böylece gereksiz kademeleşme ortadan kaldırılmış olur.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 11.maddesine 1317 sayılı yasa ile eklenen bentle sendika kurucusu olabilmek için o işkolunda en az üç yıldan beri çalışıyor olmak hükmü getirilmiştir. 2821 sayılı kanunda bu süre bir yıla indirilmiş ve 3449 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle bir yıl ibaresi kaldırılmış ve "işkolunda filen çalışır olmak" şartı yeterli görülmüştür (Sen.K.md.5), işkolunda az bir zamandan beri çalışıyor olmak o işkolunda çalışan işçilerin sorunlarını kavrayabilmek için yeterli olacaktır. Sendika kurma özgürlüğü böylece kolaylaştırılmıştır. Sendika yöneticisi olabilmek için ise en az 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmak şartı aranmaktadır (Sen.K.md.14/XIV). Yöneticilerin işçilik hayatında deneyim kazanmış, bilgili ve işçilerin sorunlarını yakından tanıyan kişiler olması gerekir ancak, 10 yıllık süre uzunluğu sebebiyle yönetici seçilmeye engel olması özellikle genç ve dinamik üyelere fırsat vermemesi dolayısıyla sendika içi demokrasiye ters düşer.

Sendika zorunlu organı olan genel kurul kural olarak tüm üyelere oluşur. Ancak üye sayıları yüzleri aşan sendikaların tüm üyeleriyle toplanması, görüşme yapması ve kararlar almasının güç olması nedeniyle delegelerden oluşması kabul edilmiştir (Sen.K.md.10). Temsili demokrasi adı verilen bu yöntem tüm üyeleri temsil edecek olan delegeler demokratik esaslara uygun olarak seçiliyorsa demokratik bir yöntemdir. Sendikalar kanununda delege sayısı için belirtilen azami sınır yüksek tutulabilir yada üye sayısına oranlanabilir.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda genel kurulların olağan toplantı dönemi en geç iki yıl olarak belirlenmişken 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda bu süre iki yılda bir toplanmanın mali güçlüklerle yol açtığı gerekçesiyle üç yıla çıkarılmıştır.

Sendika yöneticilerin genellikle bu azami süreye uydukları bir gerçektir. Bu durumda üyeler sendikanın yönetiminden üç yıl gibi uzun bir süre kopuk kalmaktadır ki sendika yönetiminin üyelerce denetimini ve sendikanın çoğunluk kararıyla yönetimini engellediği için sendika içi demokrasiye uygun düşmez. Zira genel kurul sendikaların en önemli karar organıdır. Böyle olmakla beraber üç yıllık süre uzun bulunup eleştirilirken 4101 sayılı yasa ile bu süre dört yıla çıkarılmıştır (Sen.K.md.12/II). Sendika içi demokrasinin sağlanması için bu sürenin en çok iki yıl olarak belirlenmesi yerinde olur.

Zorunlu organların üyelerinin genel kurul üyelerince seçilmesi sendika içi demokrasiyi geliştirici ve destekleyicidir. Seçimlerin yapılışına ilişkin hükümler ise ayrıntılı bir şekilde madde 14’de düzenlenmiştir.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda genel kurul dışındaki tüm zorunlu organların üyeliklerine aynı kişi üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda bir olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler hükmü yer almaktaydı. Bu hüküm serbestçe seçme seçilme özgürlüğüne dolayısıyla sendika demokrasisine aykırıdır. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda da aynen yer alan bu hüküm 4.4.1995 tarihli 4101 sayılı yasa ile kaldırılmış böylece üye veya delegeler hür iradeleri ile beğendikleri yöneticileri tekrar tekrar seçebileceklerdir.

Son olarak sendikaların devlet tarafından denetiminin sendika içi demokrasiyi engellediği denetim amacıyla sendika üzerinde devletin baskı oluşturacağı düşüncesiyle devlet denetimi eleştirilere uğramıştır. Ancak devletçe yapılan idari ve mali denetimlerdeki amaç sendika üzerinde baskı kurmak ve sendikanın idaresini yapmak değil yöneticilerin tüzüklere ve genel kurul kararlarına uygun hareket edip etmediğini kontrol etmek ve çoğunluğun kararları ile sendikanın idaresini

sağlamak, sendika yöneticilerinin bireysel ve keyfi yönetimlerini engellemektir. Her ne kadar genel kurul da toplantıları ve seçimleri yoluyla idareyi kontrol ediyor olsa bile genel kurul üye veya delegelerinin çoğu zaman sendika yöneticileri karşısında güçsüz kaldığı ve yeteri kadar hesap sormadığı açıktır.

Sendikaların mahkeme kararıyla kapatılması hususunda 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan hüküm 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda daha genişletilmiş, özellikle sendika içi demokrasiye uygun olmayan şu hüküm getirilmiştir; sendika yöneticilerinin Türk Ceza Kanunu'nun 125, 141, 142, 144, 155, 163, 168, 171, 172, 313 ve 499/2 maddelerine uyan suçlardan mahkum olmaları halinde yöneticisi oldukları sendika veya konfederasyonların kapatılmasına karar verilir. Cezaların şahsiliği ilkesine de uymayan bu hüküm 4101 sayılı yasa ile yöneticinin Türk ceza Kanunu'nun belirtilen maddelerinden dolayı şahsi cezalarının tüm sendika üyelerine maletmeyecek şekilde kaldırılmıştır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun askeri yönetim sonucu hazırlanan bir yasa olması dolayısıyla baskıcı ve daha sıkı kuralları içermesi doğaldır. Ancak söz konusu yasa 3449 Sayılı yasa ve 4101 sayılı yasa ile yapılan değişikliklerle demokrasiye uygun hale getirilmeye çalışılmıştır. Ancak bu düzeltmelerin yasayı "sendika içi demokrasi" açısından eksiksiz hale getirdiği söylenemez. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nu sendika içi demokrasiye daha uygun hale getirmek için aşağıda belirtilen hususlara dikkat edilmesi yerinde olur.

Genel kurul üye sayısının çok olması durumunda üyeleri temsil edecek delegelerin sayısı üye sayısına oranlanmalıdır. Azami sayı ile sınırlanmamalıdır.

Genel kurul olağan toplantı dönemleri için daha kısa bir süre öngörülmelidir. Örneğin; 2 yıl gibi.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek için on yıl bilfiil çalışmış olma şartı uzun bir süredir. Seçilme özgürlüğünü engellemeyecek şekilde daha kısa süre öngörülebilir; örneğin, 2 yıl gibi.

Her ne şekilde sona ererse ersin, kapanan bir sendikanın mallarının tasfiyesi için öncelikle sendika tüzüğüne yada genel kurul kararlarına bakılması yerinde olacaktır.

Ülkemizde Sendika üyeleri arasındaki demokrasi şuuru ve sendikal konulardaki haklı mücadele fikirleri yerleştikçe ve sendikal hürriyetler anlayışı yerleştikçe, zamanla, eksiklik olarak nitelendirilen bazı hususlar kendiliğinden giderilecektir.



## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKTAY,Nizamettin : **Sendika Hakkı, (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler)**,Ankara,1993.
- ATASAYAR Kubilay :“2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar Uluslararası Normlara Uygundur”, **İşveren Dergisi**, C.XXIV, S.8, (Mayıs 1986).
- BEDİR, Selahattin : **Sendikaların Denetimi**, (Yüksek Lisans Tezi), Türk Kamu-Sen Yayını, Ankara, 1989.
- ÇELİK,Nuri : **İş Hukuku Dersleri**, B.12, İstanbul, 1994.
- DEMİR, Fevzi : **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, 1989.
- DEMİRCİOĞLU,A.Murat,  
CENTEL, Tangut : **İş Hukuku**, B.4, İstanbul, 1995.
- DERELİ,Bengü : **Teori ve Uygulama Yönüyle Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Sorunu**, Güryay Matbaacılık, İstanbul, 1977.

- EKONOMİ, Münir** :“Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar”, “**274 Sayılı Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler**”, M.O.Prodüktivite Kurumu Yayını, Ankara, 1971.
- ERKUL, İhsan** :**Türk İş Hukuku: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, B.2, C.II, Eskişehir, 1991.
- ESENER, Turhan** :**İş Hukuku; Sendika Hukuku**, C.III, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972.
- EYRENCİ, Öner ve Diğerleri** :**Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, İstanbul, 1987.
- EYRENCİ, Öner** :**Sendikalar Hukuku**, Cihad Matbaası, İstanbul, 1984.
- GEREK, Nüvit** :“3449 ve 3451 Sayılı Yasalarla Toplu İş Hukukumuzda Ortaya Çıkan Değişiklikler”, **A.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi**, C.VII,S.1,(Haziran 1989).
- GÜLERMAN, Adnan** :“2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Üzerine Görüşler”, **İşveren Dergisi**, C.XXII, S.10, (Temmuz 1984).

- GÜVEN, Ercan, AYDIN, Ufuk : **İş Hukuku Dersleri**, Eskişehir, 1995.
- İŞIKLI, Alpaslan : **İş Hukuku**, B.2, Ankara, 1996.
- KARAMUSTAFAOĞLU, Tuncer : **Seçme Hakkının Demokratik İlkeleri**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1970.
- KUTAL, Metin : “Sendika İçi Demokrasi ve Sendikaların Denetimi”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.XXVIII, S.8 (Kasım 1981).
- KUTAL, Metin : “2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Üyelik Kavramı”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.XXX, S.8 (Kasım 1983).
- KUTAL, Metin : “Yeni Sendikalar Yasasında Sendikaların Gelirleri ve Denetimi”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.XXX, S.11 (Şubat 1984).
- KUTAL, Metin : “2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Sendikaların Kuruluşu”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.XXX, S.5, (Ağustos 1983).
- KUTAL, Metin : “Yeni Sendikalar Yasasında Sendikalara Tanınan ve Yasaklanan Faaliyetler”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.XXX, S.10, (Ocak 1984).

- KUTAL, Metin : “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, C.XXXIV, S.4, 1987.
- OĞUZMAN, Kemal : “2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu”, **İş veren**, C.XXIV, S.8, (Mayıs 1986).
- ÖZSUNAY, Ergun : **Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler**, İstanbul, 1974.
- SAKA, Zafer : **Uygulamada Sendikalar Hukuku**, Adana, 1979.
- SEZEN, Saim : **Seçim ve Demokrasi**, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1994..
- SÜRAL, Nurhan : “Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi”, **Kamu-İş**, C.III, S.4 (Temmuz 1994).
- ŞAHLANAN, Fevzi : **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, 1995.
- ŞAHLANAN, Fevzi : **Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1980.

- TUĞ, Adnan : **Sendikalar Hukuku**, Ankara, 1990.
- TUNCAY, Can : **İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975.
- TUNCAY, Can : **İş ve Sigorta Kanunları**, B.6, İstanbul, 1996.
- TUNÇOMAĞ, Kenan : **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1988.
- TÜRKER, Erhan : "İşçi Sendikaları Açısından Sendika Özgürlüğü ve Bu Özgürlüğün Güvencesi", **E.İ.T.İ.A Dergisi**, C.XIII, S.1, Ocak 1977.
- UYGUN, Oktay : **Türkiye'de Demokrasi ve İnsan Hakları**, TODAİE Ya.No.270, Ankara, 1996.
- 
- \_\_\_\_\_ : **Temel Sendikacılık Bilgileri**, ŞEKER - İŞ Ya.No.48, 1985.
- 
- \_\_\_\_\_ : **Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri**, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, Çeltüt Matbaacılık, İstanbul, 1974.
- 
- \_\_\_\_\_ : **2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Uluslararası Normlara Uygunluğu**, TISK Ya.No.81, Ankara, 1986.

---

**:274 Sayılı Sendikalar Kanununda  
Yapılan Değişiklikler M.O.Prodük tivite  
Kurumu Yayını İstanbul 1971**

---

**:274 ve 275 Sayılı Kanunların Tadil  
Tasarıları Hakkında Görüş ve  
Tekliflerimiz, Türkiye İşveren Sendikaları  
Konfederasyonu, Türkiye Ticaret ve Sanayi  
Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yayını  
Ankara 1970**