MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Marmara Üniversitesi Yayın No. : 423
İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Yayın No. : 370

TÜRK İŞ HUKUKUNDA SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

Dr. Ali Rıza OKUR
M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Öğretim Üyesi

İSTANBUL — 1985

174

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Marmara Üniversitesi Yayın No. : 423
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayın No. : 370

TÜRK İŞ HUKUKUNDA SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

Dr. Ali Rıza OKUR
M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Öğretim Üyesi

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

134

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

CAN MATBAA
Cağaloğlu, Biçkiyurdu Sokak
Güz Han Kat 2 İstanbul
Tel. : 523 74 13

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Babam, Mustafa OKUR'un
aziz anısına

MARMARA ÜNİVERSİTESİ 1883

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu doktora tezi, 6.8.1981 tarihinde,

Prof. Dr. Halid Kemal ELBİR (Başkan)
Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN
Prof. Dr. Kenan Tunçomağ
Prof. Dr. Selim Kaneti
Doç. Dr. Şener Akyol'dan

oluşan jüri önünde İstanbul Hukuk Fakültesinde savunulmuş ve «İYİ» derece ile kabul edilmiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Yazar;

Tezin hazırlanmasındaki yardımlarından dolayı Prof. Dr. Halid Kemal Elbir ve Prof. Dr. Nuri Çelik'e,

Kaynak ve karar sağlamadaki yardımlarından dolayı İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğü Müfettişlerine, İşçi ve İşveren Sendikalarına,

Teze Marmara Üniversitesi yayınları arasında basılma olanağı sağlayan başta Rektör Prof. Dr. Orhan Oğuz olmak üzere, İkt. İd. Bil. Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ömer Faruk Batırel'e, Fen - Edebiyat Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Hakkı Dursun Yıldız'a ve diğer ilgililere,

Baskı düzeltme işlerindeki yardımlarından dolayı kızı Mine'ye,

Baskıdaki emeklerinden dolayı Can Matbaası mensuplarına,

en içten teşekkürlerini sunar.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ 1883
MARMARA
ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ÖNSÖZ

Bu eser, yıllardır bir arada çalıştığım değerli arkadaşım Yard. Doç. Dr. Ali Rıza Okur'un İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinde savunulan ve kabul edilen doktora tezidir.

İşyeri sendika temsilciliği kurumunun işyerlerinde çalışma barışının kurulmasında ve sürdürülmesindeki büyük rolü tez konusunun önemini ortaya koymaktadır. Gerçekten, işyeri sendika temsilcileri mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen görev ve yetkilerin dışında çok yanlı ilişkilerinden doğan fiili güce sahiptirler. Dengeli bir sendikacılık ve toplu sözleşme düzeninin kurulmasında işyeri sendika temsilciliğinin yerinin iyi bilinmesi ve sorunlarının çözüme kavuşturulması gerekir. İşte Yard. Doç. Dr. Ali Rıza Okur araştırmasını bu bakış açılarından ve geniş kapsamlı olarak yapmıştır. Yazar eserini hazırlarken sadece kitap, makale ve mahkeme kararlarını ele almakla kalmamış, değişik işkollarındaki toplu iş sözleşmelerini, sendika tüzükleri ile temsilci yönetmeliklerini de incelemiştir.

Tezin basımı maddi imkânsızlık nedeniyle gecikmiş ve bu arada 2821 sayılı Sendikalar Kanunu konu ile ilgili düzenlemelerde bazı değişiklikler yapmıştır. Bununla birlikte eser, bu alandaki gelişmeye ışık tuttuğu gibi, bugün için de geniş ölçüde yararlanılabilecek niteliktedir.

Yard. Doç. Dr. Ali Rıza Okur'u titiz ve sabırlı bir çalışma ürünü olan bu çalışması için kutlar,başarılarının sürmesini dilerim.

Prof. Dr. Nuri Çelik

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

§ 1. GİRİŞ

I— KAVRAM 1

1. Genel Olarak 1
2. Tanımı 1

II— TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ 2

1. 3008 sayılı İş Kanunundaki Düzenleniş Şekli 2
   a) Tek Başlı İş İhtilaflarında 2
   b) Toplulukla İş İhtilaflarında 3
2. 5518 sayılı Kanunla Getirilen Değişiklikler 5
3. 274 sayılı Kanunla Getirilen Değişiklikler 5
4. 1317 sayılı Kanunla Getirilen Değişiklikler 6

III— TÜRK HUKUKUNDAKİ BENZER KURUMLARLA KARŞILAŞTIRMA 7

1. İşçi Temsilcisi - İşyeri Sendika Temsilcisi 7
2. İşyeri Komiteleri - İşyeri Sendika Temsilcisi 7
3. Sendika Yöneticisi - İşyeri Sendika Temsilcisi 9

IV— BAZI YABANCI HUKUKLARDAKİ BENZER KURUMLAR 9

V— HUKUKİ NİTELİĞİ 12

1. Sendika Organı 12
2. Organ Sonucunun Değerlendirilmesi 14
   a) Organ Tanımları Açısından 14
   b) Mevzuat Açısından 14
   c) Organ Kavramını Saptamada Kullanılan Ölçütler Açısından 15
3. Temsilciyi Organ Saymanın Sonuçları 15

§ 2. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI

I— TEMSİLCİYİ ATAMAYA YETKİLİ İŞÇİ KURULUŞU 17

1. İşyerinde Uygulanan Toplu Sözleşme Yoksa 17
2. İşyerinde Tek Toplu İş Sözleşmesi Uygulanıyorsa 20

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

SAYFA

3. İşyerinde Birden Çok Toplu İş Sözleşmesi Uygulanıyorsa ... 22
a) Her sözleşme İçin Ayrı Temsilci Atanabileceği Görüşü ... 22
b) Toplu Sözleşmelerden Birine Üstünlük Tanıyan Görüşler 24
4. Bazı Özel Durumlarda Temsilci Atanması 29
a) Teşmil 29
b) Katılma 29
5. Yetkili Kuruluşun Temsilciyi Atayacak Organı 31
a) Yetkili Organ 31
b) Atamada İşçilerin Rolü 32

II— TEMSİLCİLERİN SAYISI 32

1. Temsilci Sayısının İşçi Sayısı ile İlgisi 32
2. İşçi Olarak Durumu Tartışılabilecek Olanlar 33
a) İşveren Vekilleri 33
b) Mevsimlik İşlerde Çalışanlar 33
c) Çıraklar 34
3. Birden Çok Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı Durumu 34
4. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Temsilci Sayısına Etkisi 35
a) Kanundaki Sayının Toplu İş Sözleşmesi ile Artırılması 35
b) Kanundaki Sayının Toplu İş Sözleşmesi ile Azaltılması 35

III— TEMSİLCİLERDE ARANACAK NİTELİKLER 36

1. Kanunda Öngörülen Nitelikler 36
a) Reşit Olmak 38
b) Medeni Hakları Kullanmaya Ehil Olmak 38
c) Kamu Hizmetlerinden Mahrum Edilmemiş Olmak ... 39
d) Türkçe Okur - Yazar Olmak 40
e) Türk Vatandaşı Olmak 41
2. Tüzük, Yönetmelik ve Toplu İş Sözleşmelerinde Öngörülen Nitelikler 41
a) Atamaya Yetkili Sendikanın Üyesi Olmak 42
b) O İşyerinin İşçisi Olmak 44
c) İşyerinde Belli Bir Süre Çalışmış Olmak 47
d) Diğer Nitelikler 47

IV— TEMSİLCİ SIFATININ KAZANILMA ANI 48

1. Sendika - Temsilci İlişkileri Açısından 48
2. İşveren - Sendika ve Temsilci İlişkileri Açısından 48

V— TEMSİLCİ SIFATINA İTİRAZ 50

1. İşçinin İtirazı 50
2. İşverenin İtirazı 51

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

SAYFA

§ 3. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN FAALİYETLERİ

I— İŞYERİNDE SENDİKAL FAALİYETLER VE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMLARI 55

II— İŞYERİNDE YÜRÜTÜLEBİLECEK SENDİKAL FAALİYETLER 60

1. İş Kanununun Öngörüdüğü Faaliyetler 62
   a) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu 62
   b) İşyerlerinde İşin Durdurulması Komisyonu 63
   c) İzin Kurulu 64
2. Sendikalar Kanununun Öngördüğü Faaliyetler 64
   a) İktisadi, Sosyal ve Kültürel Faaliyetler 64
   b) İşçi Kuruluşlarının Faaliyetlerine Katılma 65
   c) İşyerinde Sendika Temsilcisi Bulundurma 66
3. Diğer Kaynakların Öngördüğü Faaliyetler 67

III— İŞYERLERİNDEKİ SENDİKAL FAALİYETLERDE TEMSİLCİNİN ROLÜ 67

1. İşçi - İşveren İlişkilerindeki Faaliyetleri 68
   a) İşçilerin Temsili 68
   b) İşçi Şikayetlerinin Çözümü 69
   c) İşçi - İşveren İşbirliğini ve Çalışma Barışını Sağlama . 78
   d) İşverenin Eğitim Faaliyetine Yardım 79
2. Sendika - İşveren İlişkilerindeki Faaliyetleri 80
   a) İşyerinde Sendikayı Temsil 80
   b) Toplu İş Sözleşmesi Uygulamasını Denetleme 81
3. Sendika - İşçi İlişkilerindeki Faaliyetleri 82
   a) Sendikaya Üye Kaydetmek ve Aidat Toplamak 82
   b) İşyerinde Sendika - İşçi Haberleşmesini Sağlamak ... 84
   c) Sendikanın İşyerinde Üyeleri ile Haberleşme Hakkının Sınırları 99

IV— SENDİKA TEMSİLCİLERİNE YASAK FAALİYETLER 115

1. Kanun Hükümlerine Göre Sendikalara Yasak Faaliyetler ... 116
2. Sendika İşyeri Temsilci Yönetmeliklerindeki Yasaklar ... 118
3. Toplu İş Sözleşmelerindeki Yasaklar 119

V— SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN İŞYERİNDEKİ FAALİYETLERİNDEN SORUMLULUK 120

1. Sendikanın Temsilcinin Faaliyetlerinden Sorumluluğunun Koşulları 121
   a) Fiilin Temsilci Tarafından Yapılmış Olması 121
   b) Fiilin Temsilcinin Faaliyet Çevresi İçinde Olması 122

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

SAYFA

c) Temsilcinin Fiilinin Kusurlu ve Hukuka Aykırı Olması 123
2. Sendikanın Temsilcinin Faaliyetlerinden Sorumluluğunun Sonuçları ... 123
a) Genel Olarak ... 123
b) Temsilcinin Haberleşme Faaliyetlerinden Doğan Sorumluluk ... 125
c) Temsilcinin Faaliyetlerinden Sendikayı da Sorumlu Kılanlar ... 127

§ 4. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÖREVİNİN SONA ERMESİ

I— TEMSİLCİLİK GÖREVİNİ KENDİLİĞİNDEN SONA ERDİREN NEDENLER 128

1. Kişiliği Sona Erdiren Nedenler ... 128
2. Fiil Ehliyetinin Kaybı ... 128
3. Temsilcilik İçin Aranan Niteliklerin Kaybı ... 129
4. İşçi Sıfatının Kaybı ... 130
a) İşveren Olma ... 130
b) İşveren Vekili Olma ... 130
c) İşçilikle Bağdaşmayan Bir Durum Kazanma ... 131
5. İşçi Sendikalarına Üye Olma Yasağı Doğuran Bir Nitelik Kazanma ... 132
6. Toplu İş Sözleşmesine Bağlı Kendiliğinden Sona Erme Nedenleri ... 133
a) Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı Dışında Kalma ... 133
b) Toplu İş Sözleşmesinin İptali ... 135
c) Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ... 136
d) Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması veya Yetkinin Kaybı ile Sona Erme ... 141
7. Sendikaya Bağlı Kendiliğinden Sona Erme Nedenleri ... 143
a) Sendikanın Sona Ermesi ... 143
b) Sendikanın Yetkili Federasyon Üyeliğinden Ayrılması ... 144
c) Birleşme veya Katılmanın Temsilciliğe Etkisi ... 144
8. İşkolları Yönetmeliğindeki Değişiklik Dolayısıyla Sona Erme ... 144
9. İşyerinin Kapanması veya Kişilik Değiştirmesi ... 145

II— TEMSİLCİLİK GÖREVİNİN TEMSİLCİNİN İRADESİ İLE SONA ERMESİ 147

1. Temsilcinin Görevden Ayrılması ... 147
2. Temsilcinin Sendika Üyeliğinden Ayrılması ... 148

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

SAYFA

III— TEMSİLCİLİK GÖREVİNİN SENDİKANIN İRADESİ İLE SONA ERMESİ 149

1. Sendikanın Temsilciyi Temsilcilik Görevinden Alması ... 149
   a) Görevden Almaya Yetkili Sendika Organı 150
   b) Görevden Alma Nedenleri 150
   c) Temsilcinin Görevden Almaya İtirazı 151
2. Sendikanın Temsilciyi Üyelikten Çıkarması 153

İKİNCİ BÖLÜM
İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÜVENCESİ

§ 5. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVİNİN DEVAMI SIRASINDA KORUNMASI

I— TEMSİLCİLERİN ÖZELLİKLE KORUNMA NEDENİ 157

II— TEMSİLCİNİN İŞVERENİN FARKLI İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI 158

III— TEMSİLCİNİN İŞİNİN VEYA İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİNE KARŞI KORUNMASI 159

1. Genel Olarak İşverenin İşçinin İşini ve İşyerini Değiştirme Hakkı ve Sınırı 159
2. İşverenin İşçinin İşini ve İşyerini Değiştirme Hakkının İşyeri Sendika Temsilcisine Karşı Kullanılması 163

IV— TEMSİLCİLERE SAĞLANAN KOLAYLIKLAR 168

1. Serbest Süre 169
   a) Genel Olarak 169
   b) Serbest Süre İçin Ücret 172
   c) Serbest Sürenin Aşılması 173
   d) Serbest Süre İçindeki Kazaların Durumu 174
   e) Serbest Sürenin Denetimi 175
2. İşyerinde Dolaşma ve İşyeri Dışına Çıkma Hakkı 178
   a) Tanınma Nedeni 178
   b) Sınırları 180
   c) Dolaşma Sırasında İşçilerle Görüşme 182
3. İşverenle Görüşme Hakkı 183
4. Sendikal İzin Hakkı 184
5. Temsilcilik Odası 188

V— TEMSİLCİLERE TANINAN KORUMA VE KOLAYLIKLARA AYKIRI DAVRANMANIN SONUÇLARI 189

1. Hukuki Sonuçlar 189
   a) İşyeri Sendika Temsilcileri Açısından 189

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

SAYFA

b) Sendika Açısından 189
2. Cezai Sonuçlar 190

§ 6. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE KARŞI KORUNMASI

I — GENEL OLARAK İŞVERENİN FESİH HAKKI 192
II— İŞVERENİN FESİH HAKKI VE İŞ GÜVENCESİ 193
III— İŞVERENİN FESİH HAKKININ SINIRLANMASI 194

1. Kanunla Getirilen Sınırlamalar 195
2. Sözleşmelerle Getirilen Sınırlamalar 197
a) İş Sözleşmeleri 197
b) Toplu İş Sözleşmeleri 199
3. Sınırlama Konusunda Yargıtayın Görüşü 201
a) Genel Olarak (İşçiler Açısından) 201
b) İşyeri Sendika Temsilcileri Açısından 206
4. Sınırlama Konusunda Doktrindeki Görüşler 209
a) İşverenin Fesih Yetkisinin Sınırlanamayacağı Görüşü ... 209
b) İşverenin Fesih Yetkisinin Sınırlanabileceği Görüşü ... 209
5. Sınırlama Konusundaki Görüşümüz 210
a) Disiplin Kuruluna Gidilmiş ise 211
b) Disiplin Kuruluna Gidilmemiş ise 213
6. Sonucun Temsilci Açısından Değerlendirilmesi 218
a) Disiplin Kuruluna Gidilmişse 218
b) Disiplin Kuruluna Gidilmemişse 218

IV— TEMSİLCİLERİ FESHE KARŞI KORUYAN ÖZEL HÜKÜM (SK. m. 20) 220

1. Özel Korunmanın Hukukumuzdaki Gelişimi 221
a) 3008 Sayılı İş Kanunu 221
b) 274 sayılı Sendikalar Kanunu 222
2. Özel Korumadan Yararlanacaklar 223
3. Özel Koruma Kapsamına Giren Fesihler 225
4. Özel Koruma Prosedürü 227
a) Bölge Çalışma Müdürlüğünün Uzlaştırma Girişimi ... 227
b) İl Hakem Kurulu 233
c) İl Hakem Kurulunun Kararları 238

V— İL HAKEM KURULU KARARLARINA İLİŞKİN SORUNLAR 251

1. Kararın Hukuki Niteliği 251
a) İl Hakem Kurulu Kararlarının Kazai Karar olmadığı görüşü 252
b) İl Hakem Kurulu Kararlarının Kazai Karar olduğu görüşü 253

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

SAYFA

2. Kararların Kesinliği 254
3. Düzenlemenin Anayasaya Aykırılığı 257
4. İl Hakem Kurulu Kararlarının İşverene Etkisi 260
a) Süre Bakımından 260
b) İşyeri ile İlişki Bakımından 261
c) Ücret ve Diğer Hakları Talep Bakımından 264

§ 7. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TEMSİLCİLİK GÖREVİNİN BİTMESİNDEN SONRA KORUNMASI

I—GÖREV İLE GÜVENCE ARASINDAKİ BAĞLILIK 265

II— TEMSİLCİLİK SIFATININ SONA ERMESİNİN DOĞURACAĞI SONUÇLAR 266

1. İlk Feshin Sonuç Doğurup Doğurmayacağı 266
2. İşverenin Eski Temsilciyi İşyerine Kabul Etmemesinin veya Kabul Edip İş Vermemesinin Sonuçları 268

III— İŞVERENİN ESKİ TEMSİLCİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ YENİDEN FESHETMESİNİN SONUÇLARI 268

1. İhbar Tazminatı 269
2. Kıdem Tazminatı 269
3. Sendikal Tazminat 269
a) Temsilcilik Sıfatının Sendikal Tazminat Talebine Yetip Yetmeyeceği 270
b) Sendikal Tazminatla Birlikte Kötüniyet Tazminatı da İstenip İstenemeyeceği 272
c) Sendikal Tazminat Yanında Ayrıca İhbar Tazminatının da istenip istenemeyeceği 275
d) Sendikal Tazminat Dışında Ayrıca Maddi ve Manevi Tazminat İstenip İstenemeyeceği 275
e) Feshin Sendikal Nedene Dayalı Olduğunun İspatı 279
f) Sendikal Tazminatın Hesabı 281

IV— SENDİKAL FESİHTE YENİDEN İŞE ALMA SORUNU 281

§ 8. DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

I— İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ KURUMUNUN GEREKLİLİĞİ 284

1. İşçilerin Sendika Temsilcisi Seçimine Katılması 284
2. Başka Yönetime Katılma Kurumlarının Kabulü 286

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

SAYFA

II— YASAL DÜZENLEMENİN AKSAKLIKLARI 288

1. Yorum ve Toplu İş Sözleşmeleri ile Giderilebilecek Aksaklıklar ... 288
   a) Temsilcinin Atanması ... 288
   b) Temsilcilerin Sayısı ... 289
   c) Temsilcilerin Nitelikleri ... 289
   d) Temsilcilerin Faaliyetleri ... 290
   e) Temsilciliğin Sona Ermesi ... 290
   f) Temsilcilerin Korunması ... 291
   g) Temsilcilere Sağlanan Kolaylıklar ... 291
2. Kanun Değişikliğini Gerektiren Aksaklıklar ... 292
   a) Atanan İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşverene Bildirilmesi ... 292
   b) Temsilcilerin Feshe Karşı Korunmaları ... 293
   c) SK. m. 20'nin Sözündeki Çelişkinin Giderilmesi Gereği 293
3. Eski Temsilcilerin Yararlanabilecekleri Bazı Olanaklar ... 297
   a) Fesih Durumunda Sendikal Tazminat İstenmesi ... 297
   b) Yeniden İşe Dönme ... 297

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

§ 1. GİRİŞ

I. KAVRAM

1. *Genel Olarak*

İşyeri sendika temsilciliği genellikle, sendika özgürlüğünün bir gereği olarak sendikalara işyerlerinde de faaliyette bulunabilme hakkının tanınmasının bir sonucu olarak görülmektedir[1].

İşyeri sendika temsilciliği daha genel bir kavram olan «sendikaların temsili»nin bir bölümünü oluşturmakta ve sendikaların işyeri düzeyinde temsil ve faaliyetlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Sendika temsilcilerine işyeri düzeyinde haklar ve faaliyette bulunma olanakları sağlanınca, bundan hangi sendikaların yararlanacakları ve hangi kişilere temsilci sıfatı tanınacağı sorunları ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar birçok ülkede iş ilişkilerindeki en önemli sorunlardan olmakta ve değişik düzeylerde değişik sendikaların varlığı halinde daha da karışmaktadır[2], [3].

Ülkelerin kabul ettikleri iş ilişkileri sistemine bağlı olarak sendikalara ve sendika temsilcilerine tanıdıkları hak ve faaliyet alanları daralıp genişleyebilmektedir.

2. *Tanımı*

İşyeri sendika temsilcisinin tanımı da yukarıdaki açıklamaya

1) *Rivero - Savatier*, s. 110; *Verdier*, Traité, s. 441 vd; Syndicats, 1979, s. 101 vd; *Camerlynck/Lyon - Caen*, s. 493; *Klein*, s. 353; *Gressaye*, s. 153. Bizde de Çelik'in konuyu «sendika özgürlüğünün korunması ve sınırlandırılması» başlığı altına (Sendikalar, s. 127), *Esener*'in ise «Sendika Güvenliği» başlığı altında (İş, 327) incelemelerine bakarak bu görüşe yaklaşmış oldukları söylenebilir.

2) BİT, droits des représentants, s. 18, 19.

3) Bkz. İleride § 3, I.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

uygun olarak bir ülkede benimsenen sistem ve kabul edilen faaliyetlere bağlı olacaktır. Biz şimdilik hukukumuzdaki tanımları sıralamakla yetineceğiz. Bunlardan birine göre «Sendika temsilcileri 274 sayılı Sendika Yasasının sendikalara verdiği olanakları kullanmak için sendikaların işyerinde atadıkları kişilerdir»[4] Diğer bir tanıma göre «Sendika temsilcileri işyerinde çalışan sendika üyelerinin her türlü hak ve menfaatlerini korumakla görevli, orada sendikanın teşkilatlanmasını, güçlenmesini sağlayacak şekilde faaliyet gösteren kişidir»[5]. Bir diğer yazar ise bu konuda «Sendika temsilcileri işyerinde işçi ve sendika haklarının koruyucusu durumundadırlar» demektedir[6]. Son bir tanıma göre de bunlar «sendika sevk ve idare organizasyonunun ait kademesidir»[7].

Sonuç olarak şimdilik diyebiliriz ki işyeri sendika temsilciliği sendikalara kanunun tanıdığı bir hak olup bundan yararlanıp yararlanmamak sendikanın iradesine bırakılmıştır[8]. İşyeri sendika temsilcisi ise sendikanın bu hakkını kullanmasıyla ortaya çıkan ve sendikanın işyerinde kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını koruyup temsil eden kişidir[9], [10].

II. TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ

1. 3008 Sayılı İş Kanunundaki Düzenleniş Şekli

İşyeri sendika temsilciliği ilk kez «işçi temsilciliği» olarak 3008 sayılı İş Kanununun 78. maddesinde düzenlenmişti. Bunların ödevi işverenle işçiler arasında çıkacak «tek başlı» yahut «toplulukla iş ihtilâflarını» kotarmak için işveren veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmaktı. Bunların ne süre için ve nasıl seçilecekleri bu görevlerinin ne zaman sona ereceği ise daha ayrıntılı olarak «iş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim nizamnamesi» ile[11] düzenlenmişti.

---

4) *İnce*, Temsilci, s. 21.
5) *Ağralı*, s. 234.
6) *Süzek*, s. 187.
7) *Dereli*, Ustabaşılar, s. 12.
8) *Aşıcıoğlu*, s. 149; *Esener*, İş, s. 363.
9) *Catala*, s. 789, No. 687.
10) *Snet* temsilcileri «Kanuna uygun olarak üyelerinin mesleki menfaatlerini koruyan» şeklinde tarif etmekte, *Délégués Syndicaux*, s. 310, No. 618; *Gressaye*, «Sendikalara tanınmış bir hak olup bundan yararlanma sendikanın ihtiyarına bırakılmıştır. İşyerinde sendika üyelerini toplayan sendikanın bir iç bölümüdür» demektedir, s. 156.
11) Bakanlar Kurulu'nun 11.3.1939 tarih ve 2/13565 sayılı kararnamesiyle kabul edilmiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Grev ve lokavtın yasak olduğu bu devrede kanun koyucu çıkacak iş uyuşmazlıklarının, işçilerle işverenler arasında doğrudan doğruya görüşülerek ve devlet organlarının da yardımlarından yararlanılarak tahkim yoluyla çözülmesini öngörmüştü[12]. İşçi temsilcilerinin bu devrede «tek başlı ve toplulukla iş uyuşmazlığı»ndaki rollerini ana hatlarıyle şöylece belirtebiliriz.

a) Tek Başlı İş İhtilâflarında

Temsilcinin bu tür ihtilâflardaki rolü 3008 sayılı kanunun 78. ve 79. maddeleri ile Nizamnamenin 26. maddelerinde düzenlenmişti. Nizamnamenin 27. maddesine göre bir işyerinde çalışmakta olan işçilerden bazılarının kendi hak ve menfaatleri için işveren veya vekili ile aralarında ayrı ayrı çıkan ihtilâflara tek başlı iş ihtilâfı denir. Böyle bir ihtilâf çıkınca ilgili işçi veya işçilerden biri veya birkaçı yahut işveren veya işveren vekili birinci mümessil işçiyi ya doğrudan doğruya yahut diğer mümessil işçilerden biri vasıtasıyla haberdar eder. Mümessil işçilerle işveren veya işveren vekili birinci mümessilin bulunmadığı zamanlarda diğer mümessillerden birinin daveti üzerine toplanıp, ihtilâfı kotarmağa çalışırlar. Toplantıda tesbit edilen uzlaşma şekli ilgili taraflarca kabul edilirse (UTN m. 28) bunun mevzuu ve kotarma şekli açık ve anlaşılır biçimde uyuşmazlık zabıt defterine yazılır, işveren veya vekili, mümessil işçiler ve ihtilâfla ilgili işçilerce imzalanır (UTN md. 30)

Toplantı sonunda uzlaşma olmazsa ihtilâf konusu ve tarafların uzlaşmama nedenleri yine uyuşmazlık defterine yazılır ve imzalanır. (UTN md. 32) Bu safhadan sonra taraflardan biri ihtilâfın çözümü için mahkemeye başvurmak isterse yukarıda adıgeçen zaptın bir sureti kendisine verilir. Suretin altı da mümessil işçiler, işveren veya vekilince imzalanır.

Tek başlı iş ihtilâfı için mahkemeye başvuran işveren veya işveren vekili veya işçiler, ihtilâfın daha önce İş Kanununun 79. maddesi gereğince uzlaştırma yoluyla kotarılmamış olduğunu kanıtlamak için bu zaptı dava dilekçelerine eklemek zorundadır. (UTN m. 34). Bu suret eklenmezse mahkeme uzlaşma teşebbüsünde bulunulması için veya bu teşebbüste bulunulmuşsa bunun tevsiki için ilgili taraflara süre verir[13].

Tek başlı iş ihtilâflarını mahkemeye götürebilmek için başvuruiması gerekli olan uzlaşma teşebbüsü 552 sayılı İş Mahkeme-

12) *Tolga*, s. 194.
13) *Tolga*, s. 201.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

leri Kanununun yürürlüğe girdiği 30.1.1950 tarihine kadar devam etti. Bu kanunun 7/11 maddesi «İş Kanununun 79. maddesinde yazılı uzlaşma teşebbüsünün yapılmamış olması davanın kabulüne ve görülmesine mani teşkil etmez» diyerek uzlaşma teşebbüsünü zorunlu olmaktan çıkardı ve ihtiyarî duruma getirdi. Aynı nedenden ihtilâfa düşmüş işçilerden bir kısmı uzlaştırmaya başvurup kararı kabul ederse ihtilâf bunlar hakkında sona ermiş olacak diğerleri ise mahkemeye başvurabilecektir.

b) Toplulukla İş İhtilâflarında

Bu ihtilâfların çözümünde de temsilcilere çeşitli görevler düşmektedir. Toplu ihtilâflarda toplanan işveren veya vekili ile mümessil işçiler ihtilâfın kotarılmasına girişmeden önce, bunun toplulukla iş ihtilâfı sayılabilip sayılamayacağını, sayılabiliyorsa önceki 26 hafta içinde aynı amaç ve şekilde bir ihtilâfın çıkmış olup olmadığını inceler (UTN m. 35), daha sonra ihtilâfın kotarılmasına çalışılır. Toplantı sonunda ittifakla bir uzlaştırma şekli bulunursa bu şekil ve yürürlük tarihi yazılır (bu tarih karar suretinin ilgili makama verilmesinden sonra gelen 2, 3, 4 veya 5. haftanın ilk günü olabilir) ve imzalanır. Bu zaptın bir sureti uyuşmazlık zabıt defterine yapıştırılır, 2 ilâ 24 saat zarfında iş dairesinin ilgili teşkilâtına verilir veya gönderilir. Üçüncüsü işyerinde ilân edilir. Bu karara, işyerindeki işçilerin 10 kişiden az olmamak üzere 1/5'i, yazı ile ve ilândan sonra geçecek ikinci işgünü akşamına kadar itiraz edebilir. İtiraz dilekçesi işverene veya bir işçi mümessiline, bu yoksa diğer bir işçi mümessiline verilir ve makbuz alınır (UTN m. 38). Bu dilekçe işveren ve mümessil işçilerce imzalanarak alındığını takip eden işgünü akşamına kadar o ildeki Bölge Çalışma Müdürlüğüne makbuz karşılığında verilir veya taahhütlü mektupla gönderilir. Bundan sonra kesin uzlaşma[14] daha sonra da tahkim[15] yolu açılır ki burada artık temsilcinin bir fonksiyonu yoktur.

---

14) Kesin Uzlaştırma: Tüzüğün 56 - 57 m.sine göre uzlaştırma kararına bağlanmayan veya verilen karara işçiler tarafından usulüne göre itiraz edilen toplu iş uyuşmazlığı kendisine bildirilen BÇM bu bildirmenin yapıldığı günden başlayarak 6 işgünü içinde işyerine bir memur gönderir ve bunun kanalıyla uzlaşmaya çalışılır. Çözülmezse tahkime başvurulur (Geniş bilgi için bkz. *Saymen*, İş, s. 356 vd.).

15) Tahkim : Uyuşmazlık kesin uzlaşmaya bağlanamazsa durum bakanlığa ve valiliğe bildirilir. Vali üç işgünü içinde il hakem kurulunu toplantıya çağırır (3018 sayılı İş K. m. 82), (Ayrıca bkz. *Saymen*, İş, s. 357 vd.).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

2. 5518 Sayılı Kanunla Getirilen Değişiklikler

3008 sayılı İş Kanununun bazı maddeleri, bu arada konumuzla ilgili 78. maddesi 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla değiştirilmiştir[16]. Bu değişikliğin nedeni madde gerekçesinde «bu maddeye tatbikatta karşılaşılan güçlükleri bertaraf etmek üzere ikinci fıkra olarak ilâve edilen kısımlar muvakkat ve mevsimlik işyerlerinde ve 20'den fazla işçi çalıştırmamak kaydıyla mümessil işçi seçmek mecburiyeti kaldırılmış bu mükellefiyet işçilerin isteğine bırakılmıştır» denilerek belirtilmiştir[17]. 5518 Sayılı Kanun ayrıca mümessil işçilik için bazı güvenceler getirmiştir. Bunların iş sözleşmelerinin feshi halinde işçinin şikâyeti üzerine durum önce uzlaştırma kurulunda görüşülecek, uzlaştırma olmazsa ihtilâf İl Hakem Kuruluna götürülecektir. İl Hakem Kurulunun vereceği karar kesindir. «İl Hakem Kurulunca temsilci işçinin işinden çıkarılmamasına karar verilirse uyuşmazlık tarihinden başlamak üzere ve kanuni temsilcilik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile temsilci işçinin ücreti vesair bütün hakları işveren tarafından ödenir. Seçim devresinin bitiminde tekrar temsilciliğe seçildiği takdirde de yukarıdaki hüküm uygulanır. Temsilcinin işçilik sıfatından doğan ihbar ve kıdem tazminatı gibi sair her türlü hakları mahfuzdur»[18,19].

3. 274 Sayılı Kanunla Getirilen Değişiklikler

5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunla sendika özgürlüğü açıkça tanınmış fakat sendikaların faaliyetlerini önemli ölçüde kısıtlayacak hükümlere de yer verilmiştir[20]. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı kanunlar işçilerin haklarını en iyi biçimde alabilmeleri için gerekli ortamı hazırlamış[21] ve sendikalar Türk İş Hukukunun en önemli unsurlarından biri olmaya başlamıştır. Konumuz açısından bu kanunun getirdiği en önemli değişiklik işçi temsilciliği yerine «sendika temsilciliği» kavramını getirmiş oluşudur[22]. Bu ku-

16) RG 31.1.1950, No. 7720.
17) TBMM Tutanak Dergisi 1950, Cilt 23, s. sayısı 126, s. 5.
18) 3008 s.h K. m. 78 (5518'le muaddel), f. 5 ve 6.
19) *Saymen*, İş, s. 211.
20) Çelik, İş, s. 257.
21) Çelik, İş, s. 258.
22) *Aşıoğlu*, s. 139; Çelik, Sendikalar, s. 140.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rum tasarının ilk şeklinde yer almamış idi[23]. 20. madde Cumhuriyet Senatosunda değiştirilerek maddeye sendika temsilcileri ve güvencelerine ilişkin hükümler eklenmiş[24], madde karma komisyonda tekrar değiştirilmiş[25]. Millet Meclisinde yeniden görüşülürken maddeye ilişkin değişiklik önergeleri verilmiş, geçici komisyon bunların bir kısmına katılmış bu bakımdan madde geri alınmış[26], yeniden yazılarak mecliste tekrar görüşülmüş işçi kuruluşlarının işyerinde çalışan yöneticilerine tanınan güvence, temsilciler için de öngörülmüştür[27].

4. 1317 Sayılı Kanunla Getirilen Değişiklikler

274 Sayılı Kanunun 20. maddesinde temsilciler için kabul edilen güvencenin esası «19. maddeye aykırı fesihlerde ilgilinin belli sürede talebi halinde iş aktinin yürürlükten kalktığı tarihe kadar yeniden ve kendiliğinden yürürlüğe girmesi» idi. Bunun için de madde «hizmet aktinin işveren tarafından 19. madde hükümlerine aykırı olarak feshedildiği 31. m.'nin 3. bendi gereğince kesinleşmesi suretiyle sabit olması»nı arıyordu. Bu güvenceyi yeterli görmeyen kanun koyucu 1317 sayılı kanunla[28], maddeyi 3008 sayılı kanunun 78. maddesindeki güvence şekline dönüştürdü. Madde gerekçesi «274 sayılı yasa 3008 sayılı kanunun meriyette bulunduğu devrede yürürlüğe girdiğinden bu kanunun 78. maddesinin işyeri sendika temsilcilerini teminata kavuşturan hükümlerine bir tekerrür halinde yer verilmemiştir. Fakat bilahare yürürlüğe giren 931 sayılı yasada anılan hükme yer verilmediğinden sendika temsilcilerinin durumları eskisinden daha geriye götürülmüş ve 20. madde 3008 sayılı yasanın 78. maddesinin (B) bendinin ikinci paragrafına yer verilerek bu teminatın yeniden ihyasına çalışılmıştır» diyerek bu noktayı belirtmiştir[29,30]. 1317 sayılı

23) Hükümetin teklifinde ve geçici komisyon teklifinde sendika temsilciliği ve teminatları yer almamış, sadece «İşçi teşekkülü idareciliği teminatı»na yer verilmiş idi. (Bk:. MMTD. c. 16. 1963. S. sayısı 126, s. 68.

24) MMTD. c. 19. 1963. S. sayısı 126'ya 1. ek.

25) TBMM Karma Komisyonu. E. 2/286. 1/382 karar no. 2. 13.7.1963. MMTD. c. 19 1963. S. sayısı 126'ya 2. ek.

26) Bu teklifler için bkz. MMTD. c. 16. 1963. s. 321. 322. 323 - B : 72. 15.4.1963. C : 1.

27) MMTD. 1963 c. 16. B. 78. 26. 4. 1963. O : 1. s. 535.

28) 29.7.1970'de kabul edilip RG.nin 12.8.1970 t. ve 13577 sayısında yayınlanmıştır.

29) MMTD. c. 6. 1970. S. sayısı 133. s. 12.

30) 20. maddeye ilişkin olarak «Yozgat milletvekili Abdullah Baştürk ve 4 arkadaşının 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun bazı maddelerinin değiştirilmesi ...» teklifi yanında aynı konuda Rıza Kuas da bir değişiklik teklifi vermiştir. Kuas'ın teklifinde iş mahkemesi yetkili kılınıyor idi. Bu konu ileride güvence konusunda ayrıca tartışılacağı için burada işaretle yetiniyorum.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kanun güvence konusunda sendika işyeri temsilcileri ile sendika yöneticileri arasında bir ayırım yaparak temsilcilere İl Hakem Kuruluna başvurma hakkı tanımış, sendika yöneticilerini ise eski işlerine dönme olanağından yoksun bırakmıştır. Böylece son değişikliklerle amatör sendikacılık kanun korumasından çıkarılmış, profesyonel sendikacılık teşvik edilmiştir[31].

III. TÜRK HUKUKUNDAKİ BENZER KURUMLARLA KARŞILAŞTIRMA

İşyeri sendika temsilcisinin hukuki niteliğini saptamadan önce onu benzer kurum veya kavramlarla karşılaştırmakta yarar vardır.

1. İşçi Temsilcisi - İşyeri Sendika Temsilcisi

İşçi temsilciliği sendikacılık gelişiminden önce işçilerin gruplaşarak kendi aralarında teşkilâtlanmaları ve işverene karşı bazı taleplerde bulunmaları ile ortaya çıkmıştır[32]. Ancak bugün de birçok ülkede değişik biçimlerde işçi temsilciliğine rastlanılmaktadır. Zaten işyeri düzeyinde işçilerin temsili genel olarak iki şekilde olmaktadır; sendikayı veya sendika adına işçileri temsil eden sendika temsilcileri ve sendikal hareketle ilgisi olmayıp, sendikalı veya sendikasız işçilerin tamamının temsilcileri aracılığı ile[33]. Bu son halde temsilciler sendikal düşüncelerin dışında bütün çalışanların temsilcisi sayılmakta ve seçimleri bir sendikaya üye olmaları ve herhangi bir sendikanın siyasetini izlemeleri şartına bağlanmamaktadır. Diğerinde ise temsilcilerin bir sendikaya üye olmaları aranmakta ve genellikle seçimle değil sendikaların ataması ile bu sıfatı kazanmaktadırlar[34]. Bizde de 3008 sayılı kanun zamanında bütün işçilerin temsilcileri olan «işçi mümessilleri» varken 274 sayılı kanun bunun yerine yalnızca sendikanın temsilcisi olan, işyeri sendika temsilciliği kurumunu getirmiştir[35].

2. İşyeri Komiteleri - İşyeri Sendika Temsilcisi

Bu iki kurum ülkelerin benimsedikleri iş ilişkileri sistemine göre tek başlarına işyerinde işçileri temsil edebildikleri gibi karma

31) *Kutal*, Garantiler, s. 230.
32) *Yurdakul*, s. 24.
33) *Schregle*, s. 64.
34) *Ekbir*, yönetime katılma, s. 16.
35) *İnce*, Temsilci, s. 21.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bir sistem olarak ikisi bir arada da bulunabilir[36]. Bu son durumda görevler dikkatle ayrılmalıdır. Komiteler karma kuruluşlar olup, üretim, iş şartları, verim konularında işletme yönetimi ile işbirliği yapan danışma kurullarıdır[37]. İşyeri sendika temsilcisi ise ister sendikaca tayin edilsin, ister sendikalı işçilerce seçilsin, işyerinde toplu sözleşme ve iş kanunlarının uygulanmasını kontrol eden, işçi talepleri ile ilgilenen ve genel olarak işyerinde sendikayı temsil eden bir kurumdur[38]. Bizde kanunlarda yer almayan bu komiteler toplu iş sözleşmeleri ile kabul edilmiş olup başlıca görevleri şunlardır :

İşyeri işçi kadrolarında yapılacak değişiklikler hakkında görüş bildirmek, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne göre yapılması gereken ve yerine getirilmemiş hususların ifasıyla, işyerlerinde işçi sağlığının korunmasıyla ilgili acil, geçici ve zorunlu durumların meydana gelmesinde alınacak önlemler konusunda işyeri amirine teklif vermek, iş verimini arttıracak, maliyeti ucuzlatacak şekilde bir başarı elde edenlere veya üstün çalışma gösterenlere liyakat zammı, olağanüstü durumlarda yararlık gösterenlere teşvik ikramiyesi konusunda karar vermek, mamullerin daha iyi şartlarla piyasaya arzını sağlayacak tedbirleri işyeri müdürlüğüne teklif etmek[39]. Bu tür komitelere daha ziyade kamu kuruluşlarının yaptıkları toplu iş sözleşmelerinde rastlanmaktadır[40]. Görevleri arasında benzerliğe ve komitede işyeri sendika temsilcilerinin de görev alabilmesine karşın bu iki kurum farklıdır. İşyeri veya işletme komiteleri daha ziyade bir birlikte yönetim ünitesi olup[41] sendikanın veya işçilerin belirli konularda yönetime katılmasını sağlar. İşyeri sendika temsilcileri ise sendikanın işyerindeki işlerini yürüten organı olup bunlar farklı kurumlardır.

---

36) BİT, Protection des représentants, s. 7.

37) BİT, Droits des représentants, s. 8; *Suet*, Délégués syndicaux, s/ 311, No. 622.

38) BİT, Droits des représentants, s. 8.

39) Tek Gıda İş Sendikası ile Tekel Genel Müdürlüğü arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 12; Petrol İş Sendikası ile Tekel Genel Müdürlüğü arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 12.

40) Çelik, İş, 1974, s. 419; Yapılan bir araştırmaya göre incelenen 907 sözleşmeden sadece 35'inde işletme komitelerine yer verilmiştir (*Tuna, Orhan*, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, II. kitap, İstanbul, 1970, s. 139).

41) *Doğan*, bu komiteleri işçilerin toplu iş sözleşmesi ile yönetime katılması olarak görmektedir, s. 135.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

3. Sendika Yöneticisi - İşyeri Sendika Temsilcisi

İşyeri sendika temsilcileri de işyeri düzeyinde sendikanın bir yöneticisi sayılabilir. Ancak 274 sayılı kanun 20'nci maddedeki düzenleniş biçimiyle yönetici ile temsilci arasında güvence yönünden bir fark yaratmıştır. Kanuna göre yönetici sayılanlar, işçi kuruluşlarının merkez veya şube yönetim kurulları ile başkanlığında görev almış olanlardır. 1317 sayılı kanun değişikliğinden önce 20. maddenin (c) fıkrasında haysiyet divanı üyesi ve denetçi de yönetici olarak korunmuş iken son değişiklikten sonra bu kaldırılmıştır. Ancak kanunun bu düzenleniş biçimi yönetici kavramını değiştirmek değil, belirli görev veya ayrıcalıklar açısından yöneticiler arasında fark yaratmak amacıyla yapılmıştır. Yönetici sendikaların yönetim, denetim ve onur kurullarında görev alan kişidir. Kanun eski düzenlemesinde bunların hepsini güvenceden yararlandırmış ve mal bildirimi ile yükümlü kılmış iken son düzenleme ile sadece merkez yönetim ve denetim kurulu üyeleri bu hak ve görevle yükümlü kılınmıştır. Kanun ayrıca «işe dönme» olanağını sadece bu görev dolayısıyla işinden ayrılmış olan işçiye hasrederek, bu görevlerini işyerinde çalışarak yürüten yöneticileri bu haktan yoksun bırakmış, böylece profesyonel sendikacılık teşvik edilmek istenmiştir[42,43].

IV. BAZI YABANCI HUKUKLARDAKİ BENZER KURUMLAR

İleride göreceğimiz gibi sendika temsilcisinin temel fonksiyonu, işyeri düzeyinde işverene karşı sendikayı temsil etmek ve sendikal faaliyetleri işyeri düzeyinde organize etmektir. Yabancı hukuklara bakış açımız da bu olacak ve özellikle bizdeki düzenlemeye benzer kurumlara yer veren ülkelerde, işyeri düzeyinde sendikal faaliyeti sağlayan kurumlara işaretle yetineceğiz.

İtalyan Anayasası 46. maddesinde işçilerin işletme yönetimine katılma şekil ve derecesinin kanunla düzenleneceğini öngörmüştür. Ancak bu konuda kanunla bir düzenleme getirilmemiş 8 Mayıs 1953 ve onun yerini alan 18 Nisan 1966 konfederasyonlar arası sözleşmelerde işletmelerde birer komisyon (Commissions internes) kurulması veya işletme delegesi seçilmesi (işçi sayısı 5-40

42) Bu tutum doktrinde terkit edilmektedir. Bkz., Ekonomi, Sendika Kuruculuğu, s. 14 Kutal, Sendikalar, s. 112; Çelik, Sendikalar, s. 127.

43) Bu konuya ileride güvence konusunda ayrıca değinilecektir. İkinci bölüm, § 6, IV, 2.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

arasında ise) öngörülmüştür[44]. Komisyonlar, çalışanları temsil eden tek organ olup işçi ve memur sayısıyla oranlı olarak her iki grup temsilcisini kapsar. Komisyonun sayısı 3 ilâ 21 kişidir. Aday listeleri sendikalar veya diğer işçi gruplarınca hazırlanır[45]. Komisyonun başlıca görevleri: Sosyal, sağlık ve işgüvenliği kurallarına uyulmasını sağlamak, iş sözleşmeleri ile toplu sözleşmelere uyulmasını kontrol ve bunlardan doğacak uyuşmazlıkları gidermeye çalışmak; çalışma saatlerini işverenle birlikte düzenlemek; çalışma şartlarının düzeltilmesine ve işyerindeki hizmetlerin aksamadan yürütülmesine çalışmak olarak belirlenmektedir[46]. Bu komisyonlar daha ziyade birer birlikte yönetim veya işçiler açısından yönetime katılma ünitesi idi. 20.5.1970 ve 300 sayılı kanun işletmelerde sendika temsilciliği kurumunu getirmiştir. Bu kanunla işveren-işçi ilişkileri işletme düzeyinde düzenlenmiştir. Bu yeni kurumun kabulü işletme komisyonunun bazı görevlerinin sendika temsilcisine geçmesini sonuçlandırmıştır. Meselâ işletmede iş kazası ve meslek hastalığını önleme kurallarının kontrolu ve sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmasını sağlama görevi komisyonlardan sendika temsilcilerine geçti. Bu görevler bazı toplu iş sözleşmeleri ile daha da genişledi. İş saatleri ve toplu sözleşme uygulamasını denetleme de bunların görevleri arasına girdi[47]. Ancak son yıllarda, özellikle de işletme düzeyindeki sendikal anlaşmalarla işçileri temsil eden yeni bir kurum, «İşçi komiteleri» (Consigli di Fabbrica) ortaya çıktı. Bunlar komisyonlarla sendika temsilcilerine tanınan yetkileri bünyelerinde topladı[48].

Belçika'da ise işçileri işletme düzeyinde iki ayrı kurum, işletme konseyi ve sendika temsilcileri temsil etmektedir. Bu kurumlar, işçi ve işveren konfederasyonları arasında imzalanan 16 Haziran 1947 tarihli bir anlaşma ile kabul edilmiştir. İşletmedeki bu ikili temsil uzun bir gelişmenin ve sendikal mücadelenin sonunda mümkün olmuştur. Anlaşma temsilcilerin seçimi konusunda açık olmadığından, seçimlerinde sendikaların rolü konusu, gerek işverenle sendikalar arasında, gerekse Sosyalist ve Hıristiyan sendikalar arasında görüş ayrılıkları doğurmuştur. Hıristiyan

---

44) Bu anlaşma metni ve komisyon seçimi ile ilgili tüzük metni için bkz. *Garcin*, s. 573 vd., 587 vd.

45) *Garcin*, s. 513 - 514.

46) *Garcin*, s. 515 vd.

47) *Randone*, s. 113.

48) *Valcavi*, s. 119.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sendikalar işçi ile işveren arasında sıkı bir işbirliği isterken diğerleri işletme düzeyinde sendika temsilcilerini kabul ettirmeye çalışmıştır[49]. Belçika'da işletme konseyi ile sendika temsilcilerinin görevlerinin ayrılmasına da özen gösterilmiştir. Sendika temsilcilerinin, ister sendika tayin etsin isterse sendikalı işçiler tarafından seçilsin, görevi toplu sözleşmelerin ve iş mevzuatının uygulanmasını kontrol, işçilerin şikâyet ve davalarını izleme ve genel olarak da sendikayı işyerinde temsildir. İşletme konseyi ise işveren ve işçi temsilcilerinden oluşmakta olup, görevi, verim, iş şartları ve üretim konularındaki sorunları işverenle müzakere etmektir[50]. Görevi sendika temsilcilerinden farklı olmakla beraber kanun koyucu işletme konseylerinin de sendika politikasına uygun davranmalarını sağlamak için, sadece en çok temsil niteliği olan sendikanın konsey seçimlerinde aday gösterebileceğini kabul etmiştir[51].

Fransız Hukukunda ise, 27.12.1968 Kanunuyla sendikal hakların işyerinde de kullanılması açıkça kabul edilerek iki yeni kurum getirilmiş ve ana hatları ile bunların görevleri sıralanmıştır. Bu yeni kurumlar sendikal seksiyon ile işyeri sendika temsilcileridir[52]. Ancak kanun bu iki kurumun birbiriyle ilgisini açıkça belirtmemiştir. Doktrine göre «temsilci, işletme içinde seksiyonun en etkili unsuru, dışında ise seksiyon ile sendikanın bağlantı noktası ve seksiyonun icra uzvudur»[53], «temsilci ait olduğu seksiyon adına hareket ederek sendikalara bırakılan fonksiyonları ifa eder»[54]. «Temsilciler işletme içinde sendikanın aktif ve öncü ajanlarıdır»[55], «temsilci sendikal seksiyonun temel organıdır»[56].

Kanuna göre sendikal seksiyon, üyelerin mesleki çıkarlarını savunacaktır (Art. L. 411.1.). Sendika temsilcisi ise sendikayı işverene karşı işyeri düzeyinde temsil edecektir (Art. L.412.10). Ancak seksiyonu kuran ve temsilci atayan sendika olduğundan[57], doktrinde ve uygulamada gerek bunların kuruluşu gerekse görev-

---

49) BİT, Droits des représentants, s. 8. Bu konseyin, seçim ve görevleri konusunda ayrıntı için bkz. *Garcin*, s. 272 vd.

50) BİT, Droits des représentants, s. 8.

51) BİT, Droits des représentants, s. 9.

52) *Despax/Pelissier*, s. 107; *Brun/Galland*, s. 331, no. 1004 ve s. 336, no. 1009.

53) *Savay*, Degré d'intensité, s. 464.

54) *Despax*, Droit Syndical, No. 28.

55) *Gressaye*, s. 157.

56) *Rivero / Savatier*, s. 211.

57) Çalışma Bakanlığı'nın hazırladığı ilk tasarıda (*Gressaye*, s. 157) ve konfederasyonların tasarılarında (CGT ve CFDT'nın) temsilciler seksiyon tarafından atanıyordu (*Ogorel*, s. 136).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

leri yönünden tereddütler doğmuştur. Bazı yazarlar temsilci atanmasının seksiyonun oluşması için yeterli olduğunu, yani temsilci atanması için önceden bir sendikal seksiyon kurulmasının gerekli olmadığını ileri sürerken[58], buna karşılık bazı yazarlar ve mahkeme kararları ancak seksiyon teşkilinden sonra temsilci atanabileceğini kanunun sözüne dayanarak ileri sürmektedir[59]. Ancak bu görüş seksiyonun kuruluşu için meclis görüşmelerinde en az 10 işçinin üye olması şartını reddeden kanunkoyucunun görüşüne de terstir[60].

Böylece sendikaların işletmedeki etkinliklerini arttırma çabaları işletmede üç değişik temsil kurumunun kabulü ile sonuçlanmıştır: Personel temsilcileri (işletme yönetimine karşı işçilerin çıkarını temsille görevli), işletme komitesi (yönetime katılma ve danışma kurumu), sendika temsilcileri ve işletme sendika seksiyonu[61].

V. HUKUKİ NİTELİĞİ

1. Sendika Organı

İşyeri sendika temsilciliğini düzenleyen kaynaklara baktığımızda önce SK. m. 20'yi görmekteyiz. Bu maddeye göre belli şartları taşıyan sendikalar belli bir işyerinde, belli sayıda[62] temsilci tayin edebilir. Buna göre bu temsilin ilk kaynağı kanun olmaktadır. Ancak bu temsil bir üçüncü kişinin (işverenin) yetki alanını etki-

---

58) *Ollier*, s. 486; *Ghestin*, no. 146; *Sauatier*, Fransız Yargıtayının 14.2.1973 tarihli kararını incelerken temsilci tayini için seksiyonun varlığını aramanın kanunun sözüne uygun fakat amacına aykırı olduğunu belirtmektedir (Droit Social, Haziran, 1973, No. 6, s. 381). Fransız Yargıtayı da 12.2.1970 tarihli bir kararı ile oluşmakta olan bir seksiyon için temsilci tayininin geçerli olduğuna karar vermiştir (*Ollier*, s. 487; *Klein*, s. 380; Ayrıca bkz. *Petit*, Désignation s. 167, dn. 75 ve 76'daki kararlar). Paris istinaf mahkemesi (7. dairenin 4.12.1971 tarihli Cie Thomson Houston kararı, Semaine Judiciaire, 1972, 46, No. 1707) seksiyonun kuruluşu hiç bir şekle bağlı olmadığından bir veya birkaç temsilcinin tayini seksiyonun kuruluşuna yeter, zira seksiyonun varlığı ancak bu temsilcilerle belli olabilecektir, diyerek, önceden seksiyonun varlığını aramamıştır.

Fransız Yargıtayı 28.11.1973 tarihli Ets. Lauthères Dame Payrau ve Syndicat CFDT kararında bu görüşü benimsemiştir (Droit, Ouvrier, Kasım 1974, s. 332).

59) *Camerlynck / Caen*, s. 460 No. 418; *Klein*, s. 381; Fransız Yargıtayı 14.2.1973 tarihli Cabannes kararında seksiyon kurulmadan temsilci atanamayacağına karar vermiştir (Droit Social, Haziran 1973, No. 6, s. 381); *Cohen* temsilci ile işyeri sendika kesimi arasındaki ilişkiye «temsilci sendikal kesimin yöneticisidir ve onun sekreteridir» diyerek değinmiştir (Mission Générale, s. 9).

60) *Petit*, Désignation, s. 107, dn. 73.

61) *Travieux*, s. 100.

62) Bkz. İlerde § 2, III.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

leyeceğinden[63] onunla da bu konuda bir anlaşma yapılması gerekmektedir. Zaten temsilci atayabilmenin şartlarından biri de toplu sözleşme yapma veya işkolunda toplu sözleşme yetkisi alma olduğuna göre toplu sözleşmelerde temsilciye ilişkin hükümlere yer vermek olağandır. Ayrıca sendika tüzüklerinde de sendika işyeri temsilcilerine ilişkin hükümler yer almaktadır. Birçok sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcileri organ olarak yer almaktadır[64].

Bu durumda kanuna bakarsak temsilcilerin hukukî durumu, bir kanunî temsil, sendika tüzüklerine göre ise organ olmaktadır. Ancak tüzel kişilerde tüzel kişiyi temsil edenlere organ dendiğine[65] ve temsilciler de işyerinde sendikayı temsil ettiklerine göre bunların organ niteliği ağır basmaktadır. Bu niteliği doğrulayan bazı gerekçeleri temsilci ile organ arasındaki karşılaştırmalardan da çıkarabiliriz. Bugün organ ve temsilci kavramlarının farklı olduğu genellikle kabul edilmektedir[66]. Organ tayini ile tüzel kişinin (sendikanın) bünyesinde bütün üyeler için bağlayıcı belli ve tek bir hareket tarzı yaratılır. Bu durumun temsilden farkı, üyelerinin artık organa verilen görev ve yetkinin dışında kalmaları, artık temsilde olduğu gibi o işi bizzat yapamamalarıdır[67]. Temsilci hak ve yükümlülüklerini temsil olunanın iradesinden, organ ise kanundan ve tüzel kişinin statüsünden alır. Bu yüzden organ temsilciye nazaran daha bağımsızdır. Temsilci haksız fiillerden bizzat sorumludur. Organın fiillerinden ise tüzel kişi sorumludur[68]. Kaldı ki kanun burada bizzat temsilci tayin etmemekte, sendikalara bir hak tanımaktadır. Sendika dilerse bu hakkı kullanacaktır[69]. Sendikanın bu hakkını kullanması ile, yani belli kişi veya kişileri temsilci seçmek için alacağı kararla, temsil ilişkisini doğurmaktadır. Eğer sendika statüsünde «organ» niteliği tanın-

---

63) Zaten temsilci atayacak sendikalarda aranan niteliklerden biri de toplu sözleşme yapmış veya toplu sözleşme yetkisi almış olmaktır. Bkz. İlerde § 2, 1.

64) Örnek olarak Bkz. : Tekstil İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, m. 9/1; Türkiye Devrimci Banka, Büro, Borsa ve Sigorta İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü m. 10/k; T. Maden İş Sendikası Ana Tüzüğü m. 10/f; T. Gazeteciler Sendikası Tüzüğü, m. 13/1; T. Petrol Kimya, Azot ve Atom İşçileri Sendikası Tüzüğü m. 14/f; Mallefer de tüzükte yer almak kaydıyla organ saymaktadır; s. 49 (La Nature Juridique et le fonctionnement des commissions de Personnel, Bern, 1973).

65) *V. Tuhr*, Borçlar Hukuku I, (Çev. Cevat Edege), İstanbul, 1952, s. 362; *Engel Pierre*, Traité des Obligations en Droit Suisse, Neuchâtel, 1973, s. 258 *Tekinay*, s. 154.

66) *Özkan*, s. 83 vd. ve dn. 1'de anılan yazarlar.

67) *Özkan*, s. 84 - 85.

68) *Özkan*, s. 87.

69) *Grossaye*, s. 156; *Eşener*, s. 363.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

mışsa bu kararla bir atama yapılmış olmakta, tanınmamışsa karar iradî temsil ilişkisi yaratmaktadır.

2. Organ Sonucunun Değerlendirilmesi

a) Organ Tanımları Açısından

Organ, kanun maddeleri veya tüzel kişinin statüsü, tüzüğü, iç yönetmeliği ile yetkili kılınan ve tüzel kişi için önemli olan korporatif görevleri, devamlı ve bağımsız olarak, gerek 3. şahıslarla olan ilişkilerde gerek tüzel kişinin iç teşkilâtında yerine getirmesi için yetkili kılınan veya kendisine bu tip görevleri fiilen ve dışa karşı belli olacak şekilde bağımsız ifa yetkisi verilen şahıs veya şahıs gruplarıdır[70]. Tüzel kişinin organından söz edebilmek için onun mutlaka tüzel kişinin irade ve karar organı olması zorunlu değildir. Genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulu yanında çeşitli yöneticiler de tüzel kişinin organı sayılabilir[71]. Tüzel kişinin bünyesinde yer alan organlar ne kadar fazla olursa olsun görevleri kanun veya statü hükümleri ile bellidir. Organlar arasında böyle bir görev sınırlaması amaca ulaşmak için zorunludur[72]. Görülüyor ki bu tanım açısından da işyeri sendika temsilcisi, sendikanın organı sayılabilir.

b) Mevzuat Açısından

Sendikalar Kanunu açıkça sendikaların zorunlu organlarını saymış değildir[73]. Doktrin, genellikle genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kurulunu zorunlu organ saymakta[74] bunlar yanında ayrıca sendika tüzüğünde seçimlik (ihtiyarî) organ dediğimiz başka organlara da yer verilebileceğini belirtmektedir[75]. Kanun (MK. m. 47) açıkça tüzükte belirtmek kaydıyla sendikanın başkaca organları olabileceğine işaret ettiğine ve birçok sendika da tüzüklerinde işyeri sendika temsilcisine yer verdiğine göre bu açıdan da temsilciyi organ saymak kanuna uygundur.

---

70) *Öztan*, s. 82; *Özsunay*, s. 73; *Esener*, İş. s. 365.

71) *Özsunay*, s. 73.

72) *Öztan*, s. 28.

73) *Kutal*, Sendikalar, s. 102; *Çelik*, Sendikalar, s. 268; *Esener*, İş. s. 366; *Erkul*, s. 87.

74) *Çelik*, Sendikalar, s. 269; *Esener*, İş. s. 366; *Erkul*, s. 87; *Kutal*, Sendikalar, s. 103.

75) *Kutal*, Sendikalar, s. 113; *Çelik*, Sendikalar, s. 273; *Esener*, Seçimlik (İhtiyarî) organ olarak sadece onur kurulunu zikretmektedir, İş. s. 368.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

c) *Organ Kavramını Saptamada Kullanılan Ölçütler Açısından*

Bu konuda başlıca iki ölçüte başvurulmaktadır : Şekli ölçüt, maddi ölçüt.

aa) *Şekli Ölçüt :* Organları vücuda getiren tasarruflara göre bu kıstas da kanun, statü[76], hâkim veya resmî merci kararı olmak üzere üçe ayrılmaktadır[77]. Bunlardan, statü ile temsilci'ye organ niteliği verildiğini yukarıda görmüş bulunuyoruz[78].

bb) *Maddi Ölçüt :* Organların sadece kanunda veya statüde yer alması şartını aramak organ kavramını sınırlandırmak sonucunu doğurur. Kanun ve statüde organ olarak belirtilmeyen fakat bazı görevleri ifa eden şahıs veya gruplar da organ olarak tanımlanabilir[79]. Burada organların yerine getirmekle yükümlü oldukları görevleri nazara almak uygun olacaktır. Her tüzel kişi bir amacı gerçekleştirmek için kurulmuştur. İş bölümü ve teşkilâtlanma ile amacına ulaşmaya çalışır. Organlar bu görevlerin ifası için vardır. Tüzel kişi adına yapılan görevlere bakarak organ niteliğinin unsurları bulunabilir[80]. İradenin oluşmasına katılan, yönetimde görev alan, temsil görevi yüklenen kişi veya kişi grupları değişik kanun ve mahkeme kararlarında organ sayılmıştır[81]. Bu kıstaslar açısından da sendika tüzüğünde yer almasa dahi temsilciyi organ saymak mümkündür.

3. Temsilciyi Organ Saymanın Sonuçları

Temsilcinin işyerinde sendikanın kanun ve anlaşma ile belli konulardaki işlerini[82] yürütmekle görevli organı olması şu sonuçları doğuracaktır :

a) Bu belli işler ancak temsilciler vasıtasıyla yürütülebile-

---

76) *Tunçomağ*, İşletme Hukuku. C. I, İstanbul, 1970, s. 105.

77) *Öztan*, s. 31.

78) Bkz., § 1, V, 1 dn. 66.

79) *Öztan*, s. 38.

80) *Öztan*, s. 38.

81) Geniş bilgi için bkz., *Öztan*, s. 39 - 72; *Özsunay*, s. 77 vd.

82) Bu işlerin neler olduğu konusunda bkz., ilerde § 3, II, 4.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

cektir. Sendika yöneticileri veya sendikanın başka bir organı bu işleri bizzat yapamayacaktır[83].

b) İşyeri sendika temsilciliği seçimlik bir organ olduğundan sendikanın varlığını etkilemez. Ancak zorunlu organlardan birinin devamlı kaybı halinde sendika da sona erer[84].

c) Temsicilerin akdî ve akit dışı faaliyetleri sendikanın sorumluluğunu gerektirecektir. MK m. 48 de «Uzuvlar hukuki tasarrufları veya diğer herhangi bir fiilleriyle hükmi şahsı ilzam ederler» demektedir. Doktrin ve mahkeme kararları da bu hükme dayanarak tüzel kişilerin akdî ve akit dışı sorumluluğunu kabul etmektedir[85,86].

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

83) *Öztan*, s. 28; Çeşitli toplu sözleşmelerde, sendika yöneticilerinin işyerinde işçi ve temsilci ile görüşmelerini işverenin iznine bağlayan hükümler bunu açıkça göstermektedir. Örnek olarak bkz. Tekel Genel Müdürlüğü ile Tek Gıda İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşmenin 19'uncu m.sine göre «akid sendika yöneticileri sendikal konular ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili iş mevzuatının kapsamına giren işçi isteklerini görüşmek amacıyla işyeri amirliğine haber vererek işyerine girerler» (aynı hüküm Petrol - İş Sendikası ile imzalanan sözleşmede de yer almaktadır, m. 18). Ayrıca benzeri hükümler için bkz. Tekstil işçileri sendikası ile Kazlıçeşme Yün İplik Fabrikası arasındaki 1.10.1976 tarihli toplu sözleşme m. 11, B 4; Yeşil Kundura Sanayii A.Ş. ile Türk Deri - İş Sendikası arasındaki 11.12.1976 tarihli sözleşme m. 2; T.C. Atom Enerjisi Komisyonu Genel Sekreterliği ile Türk - Büro - Sen. Sendikası arasındaki 1.11.1976 tarihli sözleşme m. 11; Diğer birçok toplu sözleşmede ise sendika yöneticileri için böyle bir imkân öngörülmemiştir.

84) *Öztan*, s. 27; *Özsunay*, s. 325; Çetik, Sendikalar, s. 369.

85) *Öztan*, s. 111; *Özsunay*, s. 78; YHGK, 17.12.1958, E. 4/69, K. 59 (*Olgaç*, s. 64).

86) Sorumluluğun koşulları ve bu konuda ayrıntı için bkz.: § 3, VIII.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

§ 2. TEMSİLCİNİN ATANMASI

I. TEMSİLCİYİ ATAMAYA YETKİLİ İŞÇİ KURULUŞU

Temsilcilerin temel görevi sendikayı işyeri düzeyinde temsil edip, bu düzeyde yapılmış olan toplu sözleşmeyi kontrol etmek olduğundan ve temsilciler kanalıyla sendika işyerinde faaliyette bulunma olanağına kavuştuğundan, temsilci atama hakkı, her sendikaya değil toplu iş sözleşmesi ile belli nitelikte ilgiye sahip işçi kuruluşlarına tanınmıştır. Sendikalar Kanunu konuyu işyerinde bir toplu sözleşme olup olmadığına göre düzenlemiştir.

1. İşyerinde Uygulanan Toplu Sözleşme Yoksa

İşyerinde uygulanan ne işkolu ne de işyeri toplu iş sözleşmesi yoksa iş kolunda yetkili bir sendika olup olmadığına bakılacaktır. Eğer işkolu yetkisi almış bir sendika veya federasyon yoksa o işyerinde temsilci atanamayacaktır. Eğer işkolu yetkisi almış bir sendika varsa temsilciyi bu sendika atayacaktır (SK. m. 20/4)[1]. Maddenin 1317 sayılı kanunla değişik hükmüne göre

1) 20. maddenin 1317 sayılı kanunla değiştirilmeden önceki şekli toplu sözleşme olup olmamasını nazara almamış, «bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde taraf bulunan işçi sendikalarından o işyerinde en fazla üyeye sahip olan sendika...» ile bu evsafları haiz olmamakla beraber işyerindeki işçiler arasında en çok üyesi olan sendikanın işyeri temsilcisi gösterebileceğini kabul etmişti (m. 20/4, a ve b). Y9HD - 3.10.1967, 12058/598 sayılı kararında 274/20-4 de toplu iş sözleşmesi olmasa dahi en çok üyesi olan sendikanın da toplu sözleşme yapanan atayacağı temsilci sayısının yarısı kadar temsilci atayabileceğini öngörmüştür. (İşl. ve Hukuk. Mart 1968, y. 1, sy. 2, s. 17). Bu hüküm açık bulunmamış, «bu nedenle bir işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanmakta iken o işyerinde faaliyet gösteren ve sözleşmeye taraf olmayan sendikaların da ayrıca temsilci gösterebilip gösteremeyeceği konusunda görüş ayrılıkları çıkmıştı. Yargıtay'ın onadığı bir kararda önce bu olanak verilmiş, fakat daha sonraki bir kararla da «işyerinde bir toplu iş sözleşmesi mevcut ve buna taraf işçi sendikası temsilci göstermişken, diğer sendikaların temsilci tayin edemeyecekleri kabul edilmiştir. (Ekonomi, İHU, Sen. K. 20 (No. 1): Y.9.H.D.'nin 14.41967 t. ve 3390/3299 sayılı bu kararına göre bir işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının işyerinde sendika temsilcisi bulunduracağı tabiidir. Ancak böyle bir durumda başka işçi sendikalarının halen çoğunluğu kendilerinin elde ettiklerini söyleyerek işyerinde temsilci göstermeleri işyerinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında iş düzenini bozacağından kanuna uygun değildir (Tezmen, s. 171; Örhaner, B. S. s. 542).

Kanuna göre işkolu toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti işçi federasyonuna veya işko-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

«toplu iş sözleşmesi yoksa işkolunda yetkili sendika işyeri sendika temsilcisini tayin eder». Bu hükme göre temsilci atayabilmenin şartı o işyerinde ne işyeri ne de işkolu düzeyinde bir toplu iş sözlşemesinin olmamasıdır[2]. Maddede kullanılan «işkolunda yetkili sendika» deyimi bazı zorluklar doğurabilir. Bunu 275 sayılı kanundaki hükümlere göre yorumlamalıdır. Bu kanunun 7. maddesine göre işkolunda yetkili sendika işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki almış bulunan işçi sendikasıdır[3], yani Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef almış işçi sendikasıdır[3a]. Kanunda toplu iş sözleşmesi yoksa işkolunda yetkili sendika denmiş federasyondan söz edilmemiştir. Burada iki güçlükle karşılaşılmaktadır. İlki federasyonu düzenleyen 274 sayılı kanunun 9. maddesinin 2. bendinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş oluşudur[4]. Bu durumda federasyon türü de kaldırılmış mı olmaktadır? Sendikalar Kanununun değişik hükümlerinde (SK. m. 12/6, 13/2, 18, 23) federasyondan söz edilmiş olduğuna, ayrıca 275 sayılı kanun federasyonların toplu sözleşme yetkisini açıkça düzenlemiş bulunduğuna göre bu düşünülemez. Zaten iptal federasyon türüne değil, kuruluşu için öngörülen kısıtlayıcı hükümlere ilişkindir[5]. Bu hükmün iptali ile ortaya çıkan boşluk kanun koyucu tarafından doldurulunceya kadar yorum veya kural koyma yoluyla (MK. m. 1) federasyonların varlık ve kuruluşları sürdürülecektir[6]. Diğer güçlük ise toplu sözleşme yetkisinin bir sendikanın değil de federasyonun almış olduğu halde ortaya çıkmaktadır. 275 sayılı kanun 9. maddesinde işkolunda toplu sözleşme yapılması sözkonusu ise «yetkili işçi federasyonu veya sendikası»

---

lu esasına göre kurulu işçi sendikasına tanınmıştır. Ancak bu ehliyet yetki iddiasında bulunmaya yetmez. Ayrıca işkolundaki işçilerin çoğunluğunu da temsil etmek gerekir (TSGLK m. 7, b. 1 ve m. 9, b. 1/I) (*Çelik*, İş. s. 297).

Bir federasyon veya işkolu sendikası yetkili sayılabilmek için kanunun öngördüğü işlemleri yerine getirmelidir. 275 sayılı kanunun 12. maddesine göre bildiri ve ilân, itiraz üzerine de Çalışma Bakanlığı'nın ve son olarak da Yargıtay'ın kararı gereklidir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Çelik*, İş. s. 302, 304 ve *Işık, Rüçhan*, Ehliyet ve Yetki, 3. baskı, Ankara, 1977, s. 48 vd.).

2) *Ekonomi*, İHU. Sen. K. 20. No. 1. s. 5.

3) *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu. s. 24.

3a) *Çelik*, Sendikalar. s. 165.

4) AY mah.nin 8 - 9 Şubat 1972 t. ve E. 1970/48, K. 1972/3 sayılı kararı (RG. 19.10.1972, No. 14341; AYMKD sy. 10, Ankara, 1973, s. 111 - 155).

5) Kararın iptal gerekçesinde açıkça «konulan bu 1/3 sınırlandırılmaları ile yani federasyon ve konfederasyonların kurulması da engellenmekte ve sendika birlikleri kurma özgürlüğü dahi kaldırılmaktadır» (AYMKD. sy. 10, Ankara, 1973, s. 114) denmektedir.

6) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Çelik*, Sendikalar. s. 169 vd; *Ekonomi*, İşçi Federasyonlarını oluşturan Sendikaların Nitelikleri. Banka ve Ekonomik Yorumlar. Ağustos 1972. s. 47 - 57.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nın ilgili işveren veya işveren kuruluşlarının toplu görüşmeye çağırmasından söz ettiğine göre, işkolu yetkisi federasyonun alması durumunda buna temsilci atama yetkisi tanınacak mıdır? Toplu sözleşmenin varlığı halinde 20. madde federasyona üye sendikaya bu hakkı tanıdığına göre işkolunda yetkili federasyona üye sendikaya da bu hakkı tanımak gerekir[7]. Doktrin de genellikle bu görüştedir[8]. 20. Maddedeki «toplu iş sözleşmesi yoksa işkolunda yetkili sendika» sözündeki sendikayı Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef alan işçi sendikası veya federasyonu biçiminde anlamak gerekir[9].

Burada son olarak üzerinde durulması gereken bir konu da, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin de, işkolunda yetkili bir sendika veya federasyonun da bulunmaması, fakat işyeri yetkisine sahip bir sendikanın varlığı durumudur. İşyeri toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış bu sendikaya temsilci atama yetkisi tanınıp tanınmayacağı da incelenmelidir. Doktrinde bu konuda olumlu öneriler ileri sürülmüş olduğu gibi[10], bu yolda verilmiş İl Hakem Kurulu kararları da vardır[11]. Ancak genellikle işyeri toplu sözleşme yetkisi almış sendikalara bu hak, mevcut dü-

---

7) *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 21 (metinde konfederasyon deniyor ise de bu federasyon olsa gerektir).

8) *Çelik*, Aksaklıklar, s. 215; *Ekonomi*, İHU, Sen. K. 20, No. 1; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 25; *Kutal*, Sendikalar, s. 155; *Erkul*, s. 96 (ancak Erkul federasyon üyesi sendikanın değil de doğrudan doğruya federasyonun temsilci atamasından söz etmektedir); Göçer ise «işkolu yetkisi bir federasyonda ise temsilci tayini yapılamıyacaktır. Çünkü işyeri federasyon temsilciliği sözkonusu değildir» demektedir (s. 6).

9) Ayrıca şuna da işaret edelim ki yetkili sendika veya federasyonun işkolunda kurulu olması gerekir (*Ekonomi*, Sendika kuruculuğu, s. 21). Sendikalar Kanunu meslekî teşekküllerin m. 9/1 ve 4'e göre «işçi sendikaları aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler veya birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır, işkolları Çalışma Bakanlığı'nca yapılacak bir yönetmelikle tesbit edilir». Bu yönetmelik 17.10.1971 t. ve 13989 sayılı R.G.'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş, daha sonra bu yönetmeliğin bazı maddeleri 7.2.1972, 28.9.1972 ve 17.2.1974 tarihlerinde değiştirilmiş, 8. madde ise 3.4.1973 t. ve E. 337, K. 1995 sayılı Danıştay Kararıyla iptal edilmiştir (Ekonomi/Taşkent, Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul, 1974, s. 651). Adı geçen 9. madde hükmü gereğince ülkede yapılan işler belli sayıda gruplaştırılmakta, her gruba işkolu denmektedir. Buna göre işçilerin sendika kurmalarında ya da bir sendikaya üye olmalarında meslekterine bakılmaksızın işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolu esas alınmakta, buna işkoluna göre sendikalaşma ilkesi denmektedir.

10) Çelik, Aksaklıklar, s. 215; Sendikalar, s. 133; Ancak Çelik mevcut düzenleme yönünden buna imkân görmemekte, bu yetkinin tanınmasının doğru olacağını delege ferenda ileri sürmektedir; aynı şekilde *Ekonomi*, İHU, Sen. K. 20, No. 2, s. 3.

11) İİHK, 3.10.1973 t. E. 73/23 sayılı kararı (İnce, s. 23). Kararda aynen «hemekadar 1.4.1973 tarihinde taraflar arasındaki toplu sözleşme sona ermiş ise de aynı işyerinde sendikanın toplu sözleşme yapmak üzere yetki almış olması işçi.....ın da temsilcilik sıfatının devam etmesi neticesini doğurur» denmektedir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

zenleme açısından mümkün görülememektedir[12]. Nitekim bu yoldaki İl Hakem Kurulu kararları daha yaygındır[13].

İşkolu yetkisine dayanarak yapılan temsilci atama, toplu sözleşme imzalanana kadar devam edecektir. Kanun toplu sözleşme yapılmasına öncelik tanıdığından işkolu yetkisine sahip federasyon üyesi sendika artık toplu sözleşme tarafı olarak temsilci atayacaktır. O işkoluna dahil işyerlerinde, başka sendika işyeri toplu iş sözleşmesi imzalarsa artık temsilciyi bu sendika atayacak işkolunda yetkili federasyon üyesi sendikanın o işyerinde temsilci atama yetkisi düşecektir. Kanun federasyonun değil de federasyona üye sendikanın temsilci atamasından söz etmiştir. Kanunun federasyona görev veren diğer maddeleri «federasyon veya sendika» (275/m. 9), «işçi federasyon veya sendikaları» (275/11.2) demesine rağmen sadece burada federasyon üyesi sendika, demektedir. Federasyona birden çok sendika üye olabileceğinden temsilciyi hangi sendika atayacaktır? Biz burada bunun o işyerinde en çok üyesi olan sendika olmasının aranması gerektiği görüşündeyiz. Başka bir sendika o işkoluna dahil işyerinde daha fazla üyeye sahipse ve salt çoğunluğu da elde etmişse işyeri toplu iş sözleşmesi de yapabileceğinden, yetkili federasyon ise ancak belli işyerinde salt çoğunluğu toplayarak işyeri toplu iş sözleşmesi yapabileceğinden (kaldı ki YHGK'nın 14.3.1973 t. li kararı açısından bu dahi şüphelidir. Bkz. aşağıda «cc») federasyon üyesi sendikanın ancak işçi çoğunluğunu temsil ettiği işyerlerinde temsilci atayabileceği görüşündeyiz.

2. *İşyerinde Tek Toplu İş Sözleşmesi Uygulanıyorsa*

Uygulanan ya işkolu toplu iş sözleşmesidir veya işyeri toplu iş sözleşmesi. Bu durumda bu sözleşmeye taraf federasyon ise bunun üyesi işçi sendikası, sendika ise bizzat kendisi temsilci atayacaktır. Kanun açıkça «bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde taraf işçi federasyonunun üyesi işçi sendikası veya o toplu

---

12) *Ekonomi*, İHU, Sen. K. 10, No. 2, s. 3; *Göçer*, s. 8.

13) İİHK. 28.8.1973 t. ve 73/28 - 21 ve 21.8.1973 t. ve 73/27 - 20 sayılı kararları. Bu kararlara konu olan olaylardaki sendikaların işyeri yetkisine sahip olmalarına rağmen, kurul, sendika işkolunda yetkili değildir, işyerinde de toplu sözleşmesi yoktur, bu sendikaların atadığı temsilcilerin temsilcilik sıfatları olmadığına ve işe iade edilemeyeceklerine karar vermiştir. 5.1.1976 t. ve 975/97 ve 19.1.1976 t. ve 976/2 sayılı kararlar da aynı doğrultudadır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

iş sözleşmesinde taraf işçi federasyonunun üyesi işçi sendikası» işyeri temsilcisi tayin eder demektir (SK. m. 20/4)[14].

İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi işkolu sözleşmesi ve bunu yapan da federasyon ise bu federasyon üyesi işçi sendikası, işkolu esasına göre kurulu bir sendika ise bizzat kendisi temsilci atayacaktır[15]. Toplu sözleşmeyi federasyon yapmış ise temsilciyi federasyona üye işçi sendikası atayacaktır. Bu konuda bir zorluk yoktur. Ancak federasyona üye sendika birden fazla ise ne olacaktır. Doktrinde bu hususa hemen hiç değinilmemiştir[16]. Bu durumda ya federasyona üye olup o işyerinde faaliyette bulunan bütün sendikalara temsilci atama yetkisi tanınacak[17], ya da bu sendikalardan birini tercih edecek bir ölçüt bulunacaktır. Madde metni tek sendikaya yetki vermek ister gibidir. Maddede «bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde taraf işçi federasyonunun üyesi işçi sendikası», «toplu iş sözleşmesinde taraf işçi sendikası», «işkolunda yetkili sendika» denmekte, hiçbir şekilde sendikalardan söz etmemekte böylece kanun koyucunun amacının da bu doğrultuda olduğu düşünülebilmektedir. 1317 sayılı değişiklikten önce işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi uygulanmakta ise bu sözleşmelere taraf işçi kuruluşlarından sadece birine temsilci gösterme hakkı tanınmıştı. Bu esas toplu sözleşmenin işkolu veya işyeri seviyesinde yapılmış olması değil, sözleşme taraflarının o işyerinde «en fazla üyeye sahip bulunması» idi[18]. Eski hüküm «bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde taraf işçi federasyonunun mensubu olan veya o toplu iş sözleşmesinde taraf bulunan işçi sendikalarından o işyerinde en fazla üye-

14) *Çelik*, Sendikalar, s. 132; *Esener*, İş, s. 363; *Erkal*, s. 93; *Kutal*, Sendikalar, s. 155; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 21.

15) *Çelik*, Sendikalar, s. 132; *Ekonomi*, İHU, SK. 20, No. 1; *Esener*, İş, s. 363; *Kutal*, Sendikalar, s. 155.

16) Doktrinde asıl üzerinde durulan nokta aynı işyerinde hem işyeri hem işkolu sözleşmesi varsa temsilciyi kimin atayacağıdır. Bunu daha sonra işleyeceğiz. Bu konuda Çelik sadece «İşçi Federasyonuna üye sendikaların uygulamada görüldüğü gibi bazan birden çok olması halinde temsilci atanmasında zorluklar doğacaktır» demiş çözüm olarak da «Federasyonların ortadan kaldırılması yolundaki önerisine» işaretle yetinmiştir (Çelik, Aksaklıklar, s. 315).

17) Fransa'da kabul edilen budur. 27 Aralık 1968 Kanunu ile sendikalara işyerlerinde faaliyette bulunma ve sendikal kesim (section syndicale) kurma hakkı tanınmıştır. İş Kanununun L. 412.5 hükmüne göre «temsil niteliğine sahip her sendika işyerinde sendikal kesim kurabilir». 412.4 fıkra 2 ise Ulusal düzeyde temsil niteliğine sahip bir işçi kuruluşu üyesi sendikaların da «işyerlerinde sendikal hakların kullanılması açısından temsil niteliğine sahip olduğunu açıklamış (Klein, s. 461) böylece temsil niteliğine sahip bir üst işçi kuruluşuna üye sendikalardan hepsine bu hak tanınmıştır.

18) *Ekonomi*, İHU, SK. 20, No. 1 s. 2.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ye sahip olan sendika o işyerindeki işçilerin salt çoğunluğunu temsil etmese dahi sözkonusu işyerinde temsilci gösterebilir» şeklindeydi. Böylece uyuşmazlık halinde en fazla üyeye sahip sendika tercih ediliyordu. Maddenin 1317 sayılı kanunla değiştirilmesinin amacı 20. m. nin değişiklik gerekçesine göre «toplu iş sözleşmesi yapıldığı hallerde toplu iş sözleşmesine taraf olmayan sendikanın temsilci tayin etmesinin önlenebilmesi» idi[19]. Anlaşılan asıl amaç eski 20. m. nin b fıkrasının «a fıkrasında yazılı vasfı haiz olmamakla beraber işyerindeki işçiler arasında en çok üyesi bulunan sendika (a) fıkrasında gösterilen sayıların yarısını aşmamak şartıyla işyeri temsilcisi gösterebilir», diyen hükmünün yarattığı karışıklıkları[20] önlemekti. Bu durumda bizce federasyona üye birden çok sendika o işyerinde faaliyette ise (uygulamada pek rastlanmamakla birlikte) bunlardan o işyerinde en çok üyeye sahip sendikaya temsilci atama yetkisi tanınması uygun olacaktır.

3. *İşyerinde Birden Çok Toplu İş Sözleşmesi Uygulanıyorsa*

Kanun sadece işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden söz etmiş, işyerinde birden çok toplu iş sözleşmesi uygulanıyorsa temsilci atamanın nasıl olacağını belirtmemiştir. 275 sayılı TSGLK ne göre birbirinden bağımsız olarak işkolu ve işyeri düzeyinde iki ayrı toplu iş sözleşmesi yapılabilmekte ve bu sözleşmelerin işyerinde aynı zamanda uygulanması mümkün bulunmaktadır[21]. Bu durumda bu sözleşmelere taraf işçi kuruluşlarının herbirinin ayrı ayrı temsilci ataması, eğer bu aynı kuruluş ise yaptığı her sözleşme için ayrı temsilci ataması konusunda değişik görüşler ileri sürülmüştür. Bu konudaki görüşleri iki grupta toplayabiliriz:

a) *Her Sözleşme İçin Ayrı Temsilci Atanabileceği Görüşü*

Çoğunlukta olan bu görüş taraftarlarına göre hem işyeri hem

---

19) MMTD. cilt 6. 1970. S. sayısı 133. s. 12.

20) *Özoğul*, s. 23; *Çelik*, Aksaklıklar, s. 215; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 24; eski 274/20 nin b fıkrasının doğurduğu aksaklıklar için bkz. *Ataay*, İşyeri temsilcilerinin tayini, İşl. ve Huk. Mart 1968, y. 1, sy. 3, s. 13-15, s. 13 vd. ve YİHD nin 3.10.1967 t. ve 12058/598 sayılı kararı (aynı yer, s. 15-17).

21) *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 22; İHU. Sen. K. 20 (no. 1), s. 3; *Çelik*; Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri, s. 95 vd; *Akı*, s. 66; *Çelik*, İş, s. 326 vd; *Sungurbey, İsmet* işkolundaki toplu sözleşme karşısında işyerinde toplu sözleşme yapma yetkisi. Toplu sözleşmede özellik ilkesi. İÜHFM. C. XXV. 1964 sy. 1-2 (s. 212-216), s. 212 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

de işkolu toplu iş sözleşmesi yapan ayrı ayrı temsilci atayabilir[22]. Yargıtayın da son görüşü budur[23]. Bu görüş doktrinde tenkit edilerek, «bir işyerinde uygulanan hem işyeri seviyesinde, hem de işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi varsa, her iki taraf teşekkülünün aynı işyerinde sendika temsilcisi atayabileceğini kabule kanımızca, 274 sayılı Kanunumuzun ve özellikle 20. maddesinin genel esprisi içinde imkân yoktur. Zira 274 sayılı Kanunumuz işyerlerinde sendika temsilcisi sayısını sınırlamış bulunmaktadır. Nitekim 20. maddenin tadilden evvelki şekli sendika temsilcisi adedinde bir sınırlama getirmediği için her sendika işyerinde sendika temsilcisi bulundurabiliyordu[24]. Bu ise işyerlerinde çalışma barışını sağlamakta büyük güçlükler ortaya çıkardığı gibi Kanunumuzun benimsediği kuvvetli sendikacılık ilkesine de aykırı düşen parçalanmalara yol açan uygulamalara önayak olmuştu. Bu sakıncalar bilinirken yapılan değişikliğe rağmen işyerlerinde hem işyeri hem de işkolu seviyesindeki sendikaların sendika temsilcisi bulundura-

22) İnce, s. 23; Eser, İş, s. 346; Çelik, Aksaklıklar, s. 215; Çelik, Sendikalar, s. 132; Ekonomi, Sendika Kuruculuğu, s. 23; Ekonomi, İHU, Sen. K. 29, (No. 1), s. 4; Kutal işyeri toplu iş sözleşmesi yapan sendikanın ve işkolu toplu iş sözleşmesi yapan sendikanın temsilci atayabileceğini ayrı ayrı zikretmiş fakat ikisi aynı anda yürürlükte ise ne olacağını belirtmemiştir, Sendikalar, s. 155; Kutal, Yargıtay 1976 da bu konuya da değinerek her ikisinin de temsilci atayabileceğini belirtmiştir (s. 109).

23) Y9HD, 18.4.1977, E.77/3773, K.77/6057 sayılı karar. Dava, işyeri sözleşmesi yapmış olan sendikanın temsilcisi varken, işkolu sözleşmesi yapan federasyon üyesi sendikanın temsilci atayamayacağının tesbiti amacıyla açılmış, mahkeme buna uygun karar vermiştir. Ancak Yargıtay, SK.m.20/4 de toplu sözleşme yapan işçi federasyonu üyesi sendikanın da temsilci atayabileceğinin açıkça yer aldığını belirterek mahkemenin kararını bozmuştur (İHU, 1977, Sen.K.20, No. 2) İstanbul il hakem kurulunun 9.4.1974 t, D.74/9, K.74/15 sayılı kararı da bir işyerinde hem işyeri hem de işkolu düzeyinde bağıtlanmış iki ayrı toplu iş sözleşmesi uygulanabilir ve işkolu toplu iş sözleşmesi imzalayan sendika da 274/20 de mani hüküm olmadığından temsilci atayabilir, demektedir. Y9HD, 25.10.1978, 10063/12877 kararında da «işçi kuruluşlarınca işyerine temsilci atanmasını öngören hükmün amacı yasanın ve toplu iş sözleşmelerinin genellikle işyeri temsilcilerine verdikleri görevlerin niteliği, işkolu ve işyeri düzeyinde toplu sözleşme yapmış olan işçi teşekküllerinin değişik olması halinde her iki teşekkülün de işyerinde ayrı ayrı temsilci bulundurmasını gerekli kılar ve ancak bu suretledir ki; aynı işyerinde üyesi bulunan değişik işçi kuruluşları arasındaki sendikal rekabet eşit olanak ve ölçülere bağlanmış olur» demektedir (YHD, Kasım 1978, s. 1942 - 1943). Y9HD'nin 12.11.1979, 12774/13534 sayılı kararı da bu görüşü tekrarlamakta ve bunun, yasanın buyurucu hükmü olup, toplu iş sözleşmeleri ile tersi düzenlemelerin geçersiz olacağını belirtmektedir (TİD, Ocak 1980, sy. 46, s. 6 - 7).

24) Bizce böyle bir sınırlama kanunun eski şeklinde de vardı. Kanun 20.4.a/da «toplu iş sözleşmesinde başkaca hüküm yoksa ... en çok ... temsilci gösterebilir» demektedir. Kanun sadece alt sınır göstermiş, bu sayıların yarıdan aşağı olamayacağını belirtmiştir. Böylece temsilci sayısı kanundaki sayıların yarılarının altına düşmemek şartıyle toplu sözleşme ile tesbit edilebiliyordu (Ayrıca Bkz. Aşağıda, s. 140). Şuna da işaret edelim ki eski metne göre her sendika değil, toplu iş sözleşmesine taraf federasyon üyesi sendika veya toplu iş sözleşmesine taraf sendikalardan o işyerinde en fazla üyeye sahip sendika ve son olarak da bu niteliklerde olmamakla beraber işyerindeki işçiler arasında en çok üyesi olan sendika (bu son halde de kanundaki sayıların yarısı aşılamaz) temsilci gösterebiliyordu. Eski metne göre de sözleşmeye taraf olan ve işyerinde en çok işçiyi temsil eden sendikalar dışındakiler temsilci gösteremiyordu.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bileceğini kabul etmek, eski uygulamaların ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlara yeniden yol açacağı cihetle, kanımızca pek mümkün değildir» denmektedir[25]. Bu görüşü destekler bazı İl Hakem kurulu kararları da vardır[26]. Bir karara göre «12 sayılı genelgenin dayandığı hukuki esaslardan hareketle bir işyerinde hem işkolu, hem işyeri toplu iş sözleşmesi varsa 274/20,4,2 uyarınca her iki sendikanın da temsilci ataması kanuna aykırı görüldüğünden ve 9. HD.'nin de aynı görüşte olduğu anlaşıldığından sağlık işçileri sendikasının işkolu düzeyindeki yetkisine dayanarak temsilci atayamayacağı sonucuna varıldığından...» denerek bu sendikaca atanan temsilci yasal sayılmayarak işe iade istemi reddedilmiştir.

b) Toplu Sözleşmelerden Birine Üstünlük Tanıyan Görüşler

Burada da ya işyeri toplu iş sözleşmesine ya da işkolu toplu iş sözleşmesine öncelik tanınmaktadır.

aa) *İşyeri toplu iş sözleşmesine öncelik veren görüş :* Yargıtayın eski görüşü bu yoldaydı[27]. Çalışma Bakanlığının görüşü de budur[28]. Bakanlığın Çalışma Genel Müdürlüğünün bu konudaki genelgesine göre «aslolan bir işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika tarafından işçi, sendika ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesidir. Her iki sendikanın aynı zamanda temsilci ataması ise 274 sayılı yasanın 20. maddesinin 4. bendi 2. fıkrası uyarınca olanaksızdır. Bu bakımdan bir işyerinde hem işyeri düzeyinde ve hem de işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi varsa işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağıtlayan sendika işyeri temsilcisi atamaya yetkilidir»[29]. Bu görüş tenkit edilerek «yargıtay kararımız gerçek bir hukuki gerekçeden yoksun bulunmaktadır. Zira kanunumuzun herhangi bir yerinde sözkonusu durumda bu yetkiyi yalnız işyeri seviyesinde sözleşme imzalayan işçi

25) *Erkal*, s. 94. vd.

26) İİHK. 22.10.1974, 74/36 - 39 sayılı kararı.

27) Y9HD. 15.2.1972. E. 21786, K. 2552. Dava işyeri seviyesinde toplu sözleşme varken işkolu seviyesinde toplu sözleşme imzalayan sendikanın temsilci atayamayacağının tesbiti için açılmış mahkeme. «274 sayılı K.un 20. m.ine göre işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapan sendika veya federasyonun işçi temsilcisi tayin etmesi işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi bulunmaması halinde mümkündür» diyerek işkolu sözleşmesi yapan sendikanın temsilci atamasını kabul etmemiş, Yargıtay'ca da bu karar onanmıştır (İHU. Sen. K. 20 (No. 1)).

28) Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 3.10.1974 t. ve 12 sayılı genelgesi. *Göçer* de bu görüştedir (s. 8).

29) Genelgede Yargıtay'ın 15.2.1972 t.li kararı da zikredildiğine göre Yargıtay'ın görüşünün değişmesinin Bakanlığı da etkilemesi beklenebilir (Bu genelge, İş ve H. Dergisi yıl 10 s. 106, Ocak - Şubat 1975, Genelgeler Bölümü s. 1 — vd. da yayınlanmıştır).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

teşekküllerine veren bir hüküm bulunmadığı gibi, yargıtayımızı bu sonuca götüren doyurucu bir gerekçe de yargıtay kararında mevcut değildir. Bunun gibi hangi nedenlere dayanarak sadece bu teşekküllerden birine işyerinde sendika temsilcisi atama yetkisinin tanındığı da kararda açıklanmamaktadır. Çalışma Bakanlığı genelgesinde sözkonusu edilen 274 sayılı yasanın 20. maddesinin 4 bendinin 2 fıkrası ise her iki sendikanın aynı zamanda temsilci atayamamasına ilişkin bir hüküm olmayıp, yetkili teşekküllerce tayin edilecek temsilcilerin adedini tespit eden bir hükümdür. Yargıtayımızın belirttiği gibi işyeri toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikaya işkolu toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikaya göre öncelik tanımanın cari mevzuat muvacehesinde yerinde olmadığı görüşündeyiz» denmektedir[30].

bb) *İşkolu toplu iş sözleşmesine öncelik veren görüş :* Bu görüş, kanun koyucunun, toplu iş sözleşmesinin yokluğu halinde işkolu yetkisine üstünlük tanıyarak işkolu yetkisi alan sendikaya temsilci atama yetkisi vermesine dayanarak, bu üstünlüğün işkolu toplu iş sözleşmesi yapan sendikaya tanınmasını önermektedir. Bu görüşe göre «Kanunumuzun herhangi bir yerinde bu yolda (işyeri toplu iş sözleşmesi yapan sendikaya öncelik tanınması yolunda) bir hüküm bulunmadığı gibi kanunumuzun 20'nci maddesinin 4 ncü bendinin ilk fıkrasının ikinci cümlesinde kanımızca bu düşünceye tam zıd düşen bir hüküm de bulunmaktadır. Şöyle ki değinilen hükme göre, bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi yoksa o işkolunda yetkili sendikanın işyerinde sendika temsilcisi tayin etme yetkisi bulunmaktadır. Bu hükme göre, işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu bünyesinde toplamış olsa bile hiçbir zaman işyeri sendikasının sendika temsilcisi tayin etme hakkı bulunmamaktadır. Kanun koyucumuzun burada kuvvetli sendikacılık ilkesinden hareketle güçlü olmaktan her zaman uzak kalmağa mahkum bulunan işyeri sendikalarına böyle bir yetkiyi tanımadığı açıktır. Şu halde işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa işyerinde değil o işkolunda yetkili sendika bu yetkiye sahip olduğuna göre, işyerinde hem işkolu hem de işyeri toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olsa, bu durumda da kanımızca işkolu toplu iş sözleşmesini imzalayan işçi teşekkülünün... o işyerinde işçi temsilcisi atama yetkisinin bulunduğunu kabul etmek herhalde kanun koyucunun görüşüne daha uygun olur[31]. Bu görüş dokt-

30) Erkul, s. 94 vd.
31) Erkul, s. 95 - 96.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rinde eleştirilmiş gerekçe olarak da şunlar ileri sürülmüştür[32]: «Sen. K. m. 20/4 birinci fıkrada temsilci atama hakkı, iki ayrı hâl için değişik şartlara bağlanmış bulunduğundan her iki hâl için öngörülen şartların kendi içinde değerlendirilmesi gerekir. Nitekim kanunda bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi bulunması halinde sözleşmeye taraf olmak temsilci gösterme hakkı yönünden yeterli görülmüş, aktedilen sözleşmenin işkolu veya işyeri seviyesinde olması itibariyle bir ayırıma yahut önceliğe yer verilmemiştir. Hele Erkul'un ileri sürdüğü gibi güçlü olmayan işyeri sendikalarına işyerinde temsilci bulundurma hakkının verilmesini amaçlayan bir düzenleme getirildiği asla düşünülemez. Zira işyeri toplu iş sözleşmesine sadece işyeri sendikasının değil, işkolu esasına göre kurulu Türkiye çapında faaliyet gösteren ve gerçekten güçlü olan işçi sendikalarının da taraf olma ehliyeti vardır. İşkolu esasına göre kurulu sendikaların da işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri TSGLK sisteminde kabul edildiğine göre, kanun koyucunun Sen. K. m. 20/4'de «İşyeri Sendikasına» temsilci göstermek hakkını vermek istemediği düşüncesinden hareket ettiğini savunmak olanaksızdır... işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı halde sadece işkolunda yetkili sendikaya temsilci atama hakkının tanınmasıyla özellikle işyeri sendikalarına böyle bir hak verilmesi amacı güdüldüğünü ileri sürmek olanağı da yoktur... fıkra hükmünde ayırım işkolu ve işyeri sendikası kıstasına göre yapılmış olmayıp «işkolunda yetkili olmak» esas tutularak bu yetkiye sahip kuruluşa temsilci atama olanağı tanınmış işyerinde yetkili olan, yani işyeri toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kazanan işçi sendikalarına, ister işyeri, ister işkolu sendikası olsun bu hak tanınmamıştır».

cc) *Görüşümüz:* Temsilci atamada güçlük birden çok sendikanın toplu sözleşme yapmış olmasında ortaya çıkmaktadır. Bunun da nedeni bizde kabul edilmiş olan işyeri - işkolu toplu sözleşmesi ikiliği ve işyeri sözleşmesi varken işkolu veya işkolu sözleşmesi varken işyeri sözleşmesinin de yapılabilmesidir[33]. 274 sayılı kanun 1317 sayılı kanunla değiştirilirken bu ikiliğin uygu-

---

32) *Ekonomi*, İHU. Sen. K. 20, No. 2, s. 2 vd.

33) *Oğuzman*, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 46 vd; *Erkul*, 275, s. 45; *Sungurbey*, agm, s. 215; *Çelik*, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri, s. 95 vd.; *Ekonomi*, İHU. Sen. K. 20, No. 1, s. 3 ve orada anılan Yargıtay kararları.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lamada doğurduğu güçlükleri[34] ortadan kaldırmak için 274 sayılı kanundaki değişiklikler yanında 275 sayılı kanunda da bazı değişiklikler için tasarı hazırlanmış, 275 sayılı kanunun 3. maddesinin 2. bendine geçici komisyonun da yaptığı değişiklikten sonra «bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken aynı işyeri için ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapılamaz»[35] hükmü konmuştur. 1317 sayılı kanun değişiklikleri bu düşünceyle, yani aynı işyerinde ikinci bir toplu sözleşme yapılamayacağı düşüncesiyle hazırlanmış, bu arada 20. madde de aynı düşünceyle kaleme alınmıştır. Ancak 275 de bir değişiklik yapılamamış sadece 274 değiştirilmiştir. Bu durumda 275 deki ikilikle 274 deki tekliği bağdaştırmak zorunluluğu doğmuş bu bakımdan değişik görüşler ortaya çıkmıştır. Eğer 275 sayılı kanunda, 274 sayılı kanunla aynı zamanda değiştirilmiş olsaydı bir işyerinde aynı zamanda iki ayrı toplu iş sözleşmesi uygulanamayacak, iki işçi kuruluşunun da aynı işyerinde ayrı ayrı temsilci göstermeleri sözkonusu edilemeyecekti[36]. Güçlüğün nedenini böylece belirttikten sonra mevcut hukuk yönünden durumu değerlendirelim. Bu değerlendirme sistemin ahenkli işleyebilmesi için esasın tek ve güçlü sendikacılığın doğumunu sağlamak olduğu gözönüne alınarak ve kanun koyucunun amacının da bu doğrultuda olduğu dikkate alınarak yapılacaktır.

Aynı düzeyde birden çok toplu sözleşme yapılamayacağından[37], birden çok sözleşmenin varlığı, işyeri düzeyinde bir sözleşme varken bir de işkolu düzeyinde sözleşme yapılması veya işkolu sözleşmesi varken bir de işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapılması durumunda ortaya çıkacaktır[38]. Bu durumda kanun temsilci atanması açısından işkolu veya işyeri toplu sözleşmesi yapan sendika arasında bir tercih yapmayıp sadece «işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden» söz ettiğine göre her iki sendikanın da temsilci atayabileceğinin kabulü gerekir.

---

34) Bu güçlükler konusunda bkz. Çelik, Toplu Sözleşme Yetkisi Uyuşmazlıklarını Çözümlemedeki Aksaklıkları Giderici Yollar, İTİD, 1974 sy. 1, s. 223-241; Toplu Sözleşme Yetkisi Hususunda Yapılması Düşünülen Değişiklikler; Sosyal Siyaset Konferansları 22 ve 23. kitaplar, s. 62-83; Cumhuriyet'in Ellinci Yılında Güçlü Sendikacılığa Doğru, İTİD, 1973 sy. 2, s. 313-335.

35) MMTD S. sayısı, 180, s. 39.

36) Ekonomi, Sendika Kuruculuğu, s. 22.

37) Kanunun sistemine göre bir işyerinde veya işkolunda ancak çoğunluk kazanmış bulunan işçi kuruluşu çağrıda bulunabileceğinden bir işyerinde veya işkolunda aynı düzeyde ve anda birden çok sözleşme bulunmayacaktır. Eser, İş, s. 521; Çelik, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri, s. 112; İş, s. 323. Yargıtay'ın da kesin görüşü budur. Y9HD, 17.6.1965, 4612/5416, Kazancı, (s. 119).

38) Bu husus gerek doktrinde (Bkz. s. 15, dn 74), gerekse Yargıtay uygulamasında kabul edilmektedir. Y9HD 27.6.1967, 7117/34 (Egemen, s. 31).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Ancak burada özel bir durumun üzerinde ayrıca durmak gerekir. Hem işkolu hem de işyeri sözleşmesini yapan aynı sendika ise durum ne olacaktır? Yani işyeri toplu sözleşmesi yapan sendika daha sonra çoğunluğu sağlamak ve tabii işkolu esasına göre kurulmuş olmak şartıyla işkolu toplu sözleşmesi yapmak veya işkolu sözleşmesi yapmış olan işkolu esasına göre kurulu sendika o işkolundaki bir işyerinde çoğunluğu sağlayarak ayrıca bir de işyeri toplu sözleşmesi yapmak isteyebilir. Aynı sendikanın aynı işyeri için iki düzeyde de sözleşme yapabildiği doktrinde kabul edilmektedir[39]. Konu 275 sayılı Kanunun 20/10. maddesi açısından incelenince farklı sonuca varmak mümkündür, zira bu hükme göre «toplu iş sözleşmesi süresi içinde grev ve lokavt yapılamaz». Gerçi bu hükmün greve engel olduğu, toplu sözleşme yapılıp yapılamayacağına değinmediği ileri sürülebilir. «Ancak Anayasa'nın 47. maddesinin ve bunun ışığı altında 275 sayılı kanunun düzenlediği toplu iş sözleşmesi ve sözleşme çağrısı grev müeyyidesi ile teminat altına alınmış bir müessesedir. İşyeri sözleşmesinin varlığı, işkolu toplu iş sözleşmesi için, grev yapılmasına engel teşkil ediyorsa, işkolu toplu iş sözleşmesi için çağrı yapılabileceğini kabul etmenin anlamı olmaz»[40]. Bu görüşe ağırlık tanınıp, Yargıtayın son kararlarının da bu doğrultuda olduğu dikkate alınınca incelediğimiz son durumda yani hem işyeri, hem de işkolu sözleşmelerini yapan aynı işçi kuruluşu ise sadece ilk yaptığı sözleşmeye dayanarak temsilci atayacak, ikinci sözleşme kendisine temsilci atama yetkisi veremeyecektir. Aslında ikinci sözleşmeyi yapamaması gerekirdi. İşverenin itiraz etmemesi üzerine her nasılsa yapılmış ve bu 2. sözleşmede de temsilci atanmasını taraflar kabul etmişse bunlar kanundaki güvenceden yararlanamayacak, toplu

---

39) *Esener*, İş, s. 527; *Ekonomi*, Toplu Sözleşme Semineri, s. 39, dn. 32; Yargıtay'ın eski görüşü de bu idi, YİHD, 12.11.1986, 2943/14 (*Egemen*, s. 54) aynı yoldaki diğer kararlar için bkz. *Orhaner*, s. 50, s. 53, s. 116. Aksi görüşte, *Tunçomağ*, Sendikalar, s. 43 - 44.

40) *Oğuzman*, İçtihadın birleştirilmesini gerektiren bir konu : İşyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra işkolu seviyesinde sözleşme yapılmak istenmesi, İBD, c. 47, sy. 7 - 8 (s. 770 - 775), 1979 Temmuz - Ağustos, s. 774; Yargıtay HGK. 14.3.1973 t. E. 970/9 - 460, K. 195 sayılı kararında «taraflar arasında 1.5.1968 tarihinden 1.10.1969 tarihine kadar geçerli olmak üzere, işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. Bu sözleşmenin geçerli olduğu devre içinde aynı işçi kuruluşu işkolu seviyesinde yeni bir sözleşme yapılmasını istemiştir. İşçilerin temsilcisi sıfatıyle işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapan sendikanın bu toplu sözleşme yürürlükte kaldığı sürece, yeniden yapmak istediği işkolu seviyesindeki bir toplu sözleşme teşebbüsünün âkim kaldığı nedeniyle grev kararı alınmasına 275 sayılı yasanın 20. maddesinin 10. bendi ...» dolayısıyla imkân bulunmadığı sonucuna varmıştır (İKİD, 1973, yıl, 13, sy. 149, Mayıs, s. 1955 - 1957). Kararı inceleyen *Oğuzman* konunun içtihadın birleştirilmesini gerektirdiğini belirtmektedir (agm., s. 775).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sözleşmede öngörülen güvenceden (eğer varsa) yararlanacaklardır[41].

4. Bazı Özel Durumlarda Temsilci Atanması

Ayrıca değinmek istediğimiz bu durumlardan biri toplu iş sözleşmesinin teşmili, diğeri ise, toplu iş sözleşmesine katılmadır.

a) Teşmil

TSGLK m. 8'e göre «bir toplu iş söşlemesinin kapsadığı işçiler aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil ediyorsa, Bakanlar Kurulu Yüksek Hakem Kurulunun istişari mütalâasını aldıktan sonra bu toplu iş sözleşmesini aynı işkolundaki diğer işçilere ve onları çalıştıran işverenlere bir kararname ile teşmil edebilir»[42]. Teşmil halinde sözleşmesi teşmil edilen sendikanın bu yeni işyerlerinde de temsilci atama yetkisi doğup doğmadığı düşünülebilir. Buna imkân görmemekteyiz. Zira :

aa) Toplu iş sözleşmesinin ancak çalışma şartlarını düzenleyen normatif hükümleri teşmil edilebilir. Buna karşılık tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümleri teşmil dışı kalır[43]. Temsilcilere ilişkin hükümler ise normatif hükümlerden sayılamayacağından[44] teşmil dışı kalacaktır.

bb) Temsilci atama hakkını kanun toplu sözleşme yapmış veya işkolu yetkisi almış işçi kuruluşuna tanımaktadır. Teşmil bir idari tasarruf olduğuna, bununla devlet kanuni yetkisine dayanarak bir çalışma şartı düzeni yarattığına ve bu düzen sendikalı veya sendikasız o işkolundaki bütün işçi ve işverenlere uygulanması[45] gerektiğine göre, toplu sözleşmeyi yapan sendika yeni durumda taraf sayılamaz ve temsilci atayamaz.

b) Katılma

Katılma 275 sayılı kanunda ayrıntılı düzenlenememiştir. Ka-

41) Bkz. ileride ikinci bölüm, işyeri sendika temsilciliği güvencesi. Yargıtay 25.10.1973 tarihli kararında da hem işyeri, hem de işkolu sözleşmesi yapılmışsa her iki sendikaya da temsilci atama yetkisi verirken bunların değişik olması gereğini vurgulamıştır. Bu karar için ayrıca bkz. §, 4. dn. 44.

42) Teşmil konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Esener*, İş, s. 499 vd; *Aka*, s. 64 vd.

43) *Esener*, s. 502.

44) Çelik, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri, s. 26; Sendikalar, s. 133, dn. 55.

45) *Esener*, İş, s. 501 ve 505.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nunun değişik maddelerinde katılmaya ilişkin hükümler vardır (m. 2, 6 ve 9). Kanunun 50 maddesinde «bu kanunda hüküm olmayan hallerde, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların hükümleri uygulanır» denmektedir. Katılma Türk İş Hukukunda toplu iş sözleşmesinin tarafları ile katılmak isteyen işçi kuruluşu veya işveren kuruluşu arasında yapılan bir sözleşmedir. Buna göre katılmanın mümkün olabilmesi için yazılı olması gerekir (TSGLK m. 2). Ayrıca TSGLK m. 13/2 gereğince katılma sözleşmesi 4 nüsha halinde düzenlenir. İki nüshası toplu iş sözleşmesi işyeri düzeyinde ise Bölge Çalışma Müdürlüğüne, işkolu düzeyinde ise Çalışma Bakanlığına gönderilir. Katılmayı, toplu sözleşme ehliyetine sahip aynı işyerinde veya aynı işkolunda kurulu işçi kuruluşları ile işveren kuruluşları veya tek tek işverenler isteyebilir. Bu teklifi kabul edip etmemek, toplu sözleşmenin tarafı işçi sendikası ile işveren sendikası veya işverene ait bir haktır. Katılma ile, sözleşme tarafları için doğmuş bulunan hak ve borçlar aynen katılan taraf için de sözkonusu olur. Katılma isteği sözleşme taraflarınca kabul edilmezse katılmak isteyenin buna karşı bir talebi olamaz[46]. Zira rıza dışında bir sözleşme yapılamaz (BK m. 1). 275 sayılı kanun m. 9/3'de sadece işveren tarafı için özel bir katılma durumu düzenlemiştir. Burada yukarıdakinden farklı olarak tarafların rızası aranmadan katılma istemi üzerine katılma gerçekleşir[47]. Buna göre, yapılan bir toplu iş sözleşmesi çağrısına uymak zorunda olduğu halde çağrılmamış olan işveren federasyonu veya sendikası yahut işveren, o çağrı ile yapılan toplu görüşmeye ve bunun sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesine katılabilir[48]. İster bu özel durumda olsun isterse tarafların kabulü ile sözleşmeye, katılınmış bulunsun, tarafların hak ve borçlarına katılan da sahip olacağından temsilci atama yönünden de sözleşmeye taraf işçi kuruluşu için aynı hak doğacaktır. Yani katılan işverenin işyerlerinde toplu sözleşme tarafı işçi kuruluşu temsilci gösterebilecektir. Katılan bir işçi kuru-

46) *Esener*, s. 93; *Aka*, s. 72; *Keskin, O. Kadri*, Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine katılma, Adalet Dergisi, c. 65, sy. 9-10/s. 775-792, s. 789.

47) Bizdeki bu özel katılma biçimi Fransız hukukundaki katılmaya benzemektedir. Fransa'da katılma, toplu sözleşmeye taraf olmayan bir sendikanın, toplu sözleşme taraflarına bildirimde bulunarak, katılma isteğini «Conseil de Prud'hommes» sekreterliğine bildirmesiyle gerçekleşmektedir (*Suet*, Initiation, s. 34; *Camerlynck/Caen*, s. 629, No. 619). Katılan kuruluş, millî işkolu veya o toplu sözleşmenin uygulama alanında temsil niteliğini kabul ettirmiş ve katılma da kayıtsız şartsız ise katılan kuruluş, toplu sözleşme taraflarıyla aynı hak ve borçlara sahip olur (CTF. Act. L. 132. 9; *Camerlynck/Caen*, s. 620, No. 619).

48) *Aka*, s. 72; *Esener*, İş. s. 93.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

luşu ise bu da toplu sözleşmeye taraf işverenin işyerinde temsilci atayabilecektir[49].

5. Yetkili Kuruluşun Temsilciyi Atayacak Organı

Temsilciyi atayacak yetkili kuruluşu belirttikten sonra, bu kuruluşun hangi organının temsilciyi atayacağı ve işçilerin temsilci atanmasındaki rolleri üzerinde de durmak gerekir.

a) Yetkili Organ

Sendikalar Kanununun değişik hükümlerinde sendikanın değişik organları anılmaktadır. Genel Kurul (m. 8, 12, 13, 25, 26), Yönetim Kurulu (m. 11, 20, 27, 30), Onur Kurulu (m. 11, 12, 30), Denetim Kurulu (m. 11) Başkan (m. 20, 27, 30), Sendikalar Kanununun 32 maddesindeki atfı değerlendirirsek Medeni Kanun ve Cemiyetler (şimdi 1630 sayılı Dernekler) Kanunu hükümlerinin Sendikalar Kanununa aykırı olmayan hükümlerinin sendika, federasyon ve konfederasyonlara da uygulanabileceğini görürüz. Buna göre de Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu sendikanın zorunlu organları olmaktadır. Temsilciyi bunlardan hangisinin atayacağı konusunda ise yukarıdaki maddede bir açıklık yoktur. Bu durumda her sendikanın tüzüğüne bakmak gerekecektir. Eğer tüzükte hüküm yoksa Genel Kurul atamayı yapacaktır. Zira MK. 58'e göre diğer işleri yanında genel kurul derneğin diğer bir organına verilmemiş olan işleri de yapar. Temsilcileri atayacak organ bakımından sendika tüzüklerinde değişik hükümler vardır. Sendika tüzüklerine göre sendika organlarının genellikle şöylece sıralandığını görüyoruz: Genel Kurul, Genel Yönetim Kurulu, Genel Yürütme Kurulu, Genel Onur Kurulu, Genel Denetim Kurulu, Bölge Temsilcilikleri, Şube Kongresi, Şube Yönetim Kurulu, Şube Yürütme Kurulu, Şube Onur Kurulu, Şube Denetim Kurulu, İşyeri Temsilciler Kurulu[50]. Temsilci atama yetkisi

---

49) Uygulamada gerek işçi örgütlerinin gerekse işveren örgütünün veya işverenlerin toplu sözleşmeye katıldıkları görülmemektedir. Bunun nedeni, katılmanın yasada yetersiz düzenlenişi yanında ve asıl önemlisi işverenlerin işçilerine verecekleri haklar konusunda kendilerinden bir kayıt ve yükümaltına girmek istememeleri olabilir (*Aka*, s. 73).

50) Tekstil İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü m. 9. Hemen her sendikanın kuruluşu bu şemayı izlemektedir. Merkez organlar ve şube organları, bunlar da birbirlerine paralel hükümler taşımakta, yalnız yetki alanları sınırlı olmaktadır. Benzer diğer örnekler için bkz. Türkiye Petrol Kimya, Azot ve Atom İşçileri Sendikası (Petrol-İş) Ana Tüzüğü, m. 13 ve 14; Türkiye Maden İş Sendikası Ana Tüzüğü, m. 10; Türkiye Kauçuk Lâstik ve Plâstik İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü m. 9.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

genellikle Şube Yönetim Kuruluna tanınmakta ancak Genel (Merkez) Yönetim Kurulunun da onayı aranmaktadır[51]. Bazı tüzüklerde ise genel yönetim kuruluna bu konuda yetki tanınmayarak doğrudan doğruya Şube Yönetim Kurulu yetkili kılınmıştır[52]. Bazı tüzükler yetkiyi Şube Yönetim Kuruluna tanımakla beraber, Merkez Yönetim Kuruluna doğrudan doğruya temsilci atama yetkisi[53] veya sakıncalı gördüklerini yeniden inceleme dileği ile Şube Yönetim Kuruluna gönderme yetkisi[54] tanımıştır.

b) Atamada İşçilerin Rolü

Bu konuda işçilere söz hakkı tanıyan tüzükler de vardır[55]. Sendika işyeri temsilcisinin sendikaca atanmayıp işçiler tarafından seçilmesi 3008 sayılı İş Kanununun işçi temsilcilerini hatırlatmakta, bu sistem doktrinde bir ihtiyacı giderdiği ileri sürülerek temsilcinin dışardan yapılan tayin yerine içerden yapılan seçimle saptanması gerektiği ileri sürülmektedir[56].

II. TEMSİLCİLERİN SAYISI

1. Temsilci Sayısının İşçi Sayısı İle İlgisi

Kanun temsilci sayısının saptanmasında işyerindeki işçi sayısını esas almış «işçi sayısı 50'yi aşmazsa en çok 2; 50 ilâ 200 arasında ise en çok 4; 200 ilâ 1000 arasında ise en çok 6; 1000'den fazla ise en çok 8 ... işyeri sendika temsilcisi tayin» edileceğini (m. 20/4, 11) öngörmüştür[57]. Bu durumda bu sayının hesabında kimlerin nazara alınacağının incelenmesi gerekir.

51) Örnek olarak, Tekstil İşçileri Sendikası (m. 35); T. Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası (m. 58), Tez Büro İş Sendikası (m. 39), Ağaç - İş Sendikası (m. 32), T. Müdisyenler Sendikası (m. 39), Turizm İş Sendikası (m. 40) tüzükleri gösterilebilir; Ayrıca bkz., Otomobil İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 3.

52) Örnek olarak, Türpek İş Sendikası (m. 21 n); T. Gazeteciler Sendikası (m. 124); PTT İşçileri Sendikası (m. 87); Kauçuk İş Sendikası (m. 39) tüzükleri gösterilebilir.

53) Türkiye Gıda Maddeleri İmalatı Sanayii İşçileri Sendikası Tüzüğü m. 44/c.

54) Petrol İş Sendikası Tüzüğü, m. 121.

55) Trakya ve Marmara Yöresi Cevher Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğün m. 6'ördüğünde temsilcileri işyerinde seçimle tespit eder. Bu şekildeki tercihte merkez icra kurulunu kimse zorlayamaz; Otomobil İş Sendikası temsilci yönetmeliği m. 3.

56) *Dosdoğru, Cüneyt*, «Türkiye'de İşçi - İşveren Münasebetlerinin Tarihî Seyri», Sosyal Siyaset Konferansları, s. 73 - 82, 21. Kitap, İstanbul 1970, s. 76.

57) Fransız İş Kanununa göre (CTF) ise Art L. 412.11 «her işyeri veya işletmedeki sendika kesiminin işçi sayısı, işyerindeki işçi sayısı dikkate alınarak tüzükle tesbit edilir» 30 Aralık 1968'de çıkarılan tüzük» her sendika kesiminde delege sayısı işletme (entreprise) veya ayrı işyerine (établissement) göre aşağıdaki R-412-2 ve R-412-3 hükümlerine göre belirlenmiştir» demektedir (R-412-1).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

2. İşçi Olarak Durumu Tartışılabilecek Olanlar

Kanun bir ayırım yapmadan işyerindeki işçi sayısından söz ettiğine göre, iş sözleşmesi ile işyerinde çalışan bütün işçiler dikkate alınacaktır. Sendikalı - sendikasız işçi ayrımı da yapılmayacaktır[58].

a) İşveren Vekilleri

274 Sayılı Kanun açısından işveren vekili durumundaki işçiler sayının hesabında nazara alınmamak gerekecektir. Bu kanunun 3/2 m.'e göre «işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler adına işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olanlar, bu kanun bakımından işveren vekilidirler. İşveren vekilleri, bu kanun bakımından işveren sayılırlar», bundan dolayı da çalışan işçi sayısının saptanmasında nazara alınamazlar[59]. İş Kanununa göre işveren vekili sayılanların yani işyerlerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselerin (İş K. m. 1/III) ise sayının hesabında nazara alınmaları gerekir. Zira işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve borçları ortadan kaldıramaz (İş K. m. 1/IV).

b) Mevsimlik İşlerde Çalışanlar

Mevsimlik işlerde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri her seferinde sona ermeyip tatile uğradığından bunların sözleşmeleri zincirleme iş sözleşmesi sayılıp, belirsiz süreli tek iş sözleşmesi kabul edilmektedir[61]. Yargıtay da bu görüştedir. Yargıtaya göre «mevsimlik

---

Art. R-412-2. İşletmelerde sendika delegelerinin sayısı aşağıdaki gibidir :
— 50'den 1000 işçiye kadar — 1 delege
— 1000'den 3000 işçiye kadar — 2 delege
— 6000'den fazla işçi için — 4 delege
Art. R-412-3 ise birden çok işyerini kapsayan işletmelerde sayının nasıl tespit edileceğini düzenlemiştir. Buna göre : «En az 50 işçi çalıştıran birden çok işyerini kapsayan işletmelerde delege sayısı yukarıdaki maddedeki esaslara göre her işyeri için ayrıca belirlenir.»

58) Doktrinde «işyerinde çalışan işçi» kavramına grev oylaması konusu dolayısıyle değinilmiştir. Bkz. *Ekonomi, Münir*, Grev Oylaması, İş Hukuku Dergisi, c. 1, sy. 7, Temmuz 1969, s. 626; *Reisoğlu, Şerh*, s. 294; *Okur, Ali Rıza*, Grev Oylaması, İTİD, 1975, sy. 2, s. 198; *Üçışık, Fehim*, Grev Oylaması Düzenlemesi ve Düşündürdükleri, İTİD, 1977, sy. 1, s. 295 - 296.

59) Krş. *Reisoğlu, Şerh*, s. 295; *Oğuzman*, Grev - Lokavt, s. 90; Sendikalar Kanunu açısından işveren kavramı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Çelik*, I. s. 73; *Tuncay*, Üyelik, s. 195.

60) İş Kanunu açısından işveren kavramı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Tunçomağ*, I. s. 89 vd; *Çelik*, I. s. 72.

61) *Tunçomağ*, I .s. 276; *Çelik*, I. s. 213 ve orada anılan kararlar.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

işlerde mevsimin sona ermesi ile iş akti sona ermez tatile uğrar»[62]. İş sözleşmeleri sona ermediğinden bu işçilerin de sayının hesabında nazara alınarak, temsilci sayısının saptanması gerekecektir[63].

c) Çıraklar

Çıraklık akti ile iş akti birbirinden farklıdır. Çıraklık aktinin özelliği çırağa bir sanat öğretmektir[64]. Kanun koyucu işçilerin çırak adı altında çalıştırılarak İş Kanununun yükümlülüklerinin ve özellikle asgari ücret uygulamasının bertaraf edilmesini önlemek amacıyla 18 yaşını bitiren çırakların da İş Kanununun hükümlerinden yararlandırılmasını öngörmüştür[65]. Ancak bu yararlanma çırağa işçi niteliğini kazandırmaz. Çıraklar 18 yaşını bitirmiş olsalar da işçi sayılmayacaklarından sendikal haklardan da yararlanamayacaklardır[66]. Bunlar işyerinde çalıştırılan kimseler sayısına katılmayacakları gibi[67], temsilci de olamayacaklardır. Çıraklık sözleşmesi yapıldıktan sonra çırak 18 yaşını doldursa da çıraklık sözleşmesi devam eder diyen Çıraklık Kanununun 16/II. maddesi bunu açıkça ortaya koymaktadır[68].

3. Birden Çok Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı Durumu

Birden çok toplu iş sözleşmesinin varlığı ancak işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerini ayrı sendikalar yapmışsa sözkonusu olacaktır. Aynı sendika hem işyeri hem işkolu sözleşmesini her nasılsa yapmışsa sadece bunlardan birine dayanarak temsilci atayabilecektir. Uygulamada da sendikalar hem işyeri hem işkolu toplu iş sözleşmesi yapmışsa sadece bir sefer temsilci atamakla yetinmektedirler. Eğer sendikalar ayrı ise her sendika yaptığı toplu iş sözleşmesine dayanarak belli sayıdaki temsilciyi ayrı ayrı atayacaktır.

---

62) Y9HD. 16.10.1967, 9653/9699 (*Esemen*, s. 168); Y9HD. 21.2.1972, 22187/3309 (*Yazman*, s. 477; *Uygur / Dönmez / Kars*, s. 190; *Selçuki*, s. 335).

63) Fransız Hukukunda da kısmi çalışmalar işçi sayısının hesabında nazara alınmaktadır (Sosyal Dairenin 8 Aralık 1971 kararı, *Klein*, s. 358).

64) *Çelik*, I. s. 67; *Ekonomi*, I. s. 37; *Çelik*, İş. s. 45.

65) *Esener*, İş. s. 116.

66) *Tuncay*, Üyelik, s. 136.

67) 20.6.1977 t. ve 2089 sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık Kanunu m. 12/2 (RG. 5.7.1977, 15987).

68) *Çelik*, İş. s. 48.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

4. *Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Temsilci Sayısına Etkisi*

a) Kanundaki Sayının Toplu İş Sözleşmesi İle Arttırılması

Kanundaki «en çok» deyiminin buyurucu olduğu bu nedenle kanundaki sayıların aşılamayacağı ileri sürülmüş ise de[69], genellikle doktrinde toplu iş sözleşmesi ile kanundaki sayıların üzerine çıkılabileceği kabul edilmektedir[70]. Aslında sorun güvence konusunda ortaya çıkmaktadır. Fazla atanan temsilcilerin de temsilcilik güvencesinden yararlanıp yararlanmayacağı konusu sorunun önemini artırmaktadır. Aslında kanundaki sayı kadar temsilcinin kanundaki güvenceden yararlanması, bu sayıdan fazla atanan temsilcilerin ise toplu iş sözleşmesi ile getirilen güvenceden yararlanması kabul edilerek, hem kanuna hem toplu sözleşme özerkliğine uygun bir yorum yapılabilir. Ancak hangi temsilcilerin kanundaki güvenceden, hangilerinin toplu iş sözleşmesindeki güvenceden yararlanacağı kolay çözülebilecek bir sorun değildir. Bu nedenle bütün temsilcilerin her türlü güvenceden yararlanacağının kabulü daha doğru olacaktır. İşveren fazla sayıdaki temsilciyi kendi iradesi ile kabul ettiğine göre bunun getireceği yüklere de katlanmalıdır. Konu bu açıdan sadece işvereni ilgilendirdiğinden bu konuda onun işçi yararına olan iradesini bertaraf etmeye ve bu iradeye aykırı yorum yapmaya gerek yoktur. Kaldı ki uygulamada kanundaki sayıdan fazla temsilci atandığına da pek rastlanmamaktadır. Fransız hukukunda da toplu iş sözleşmesi ile kanundaki sayıdan fazla temsilci atanması durumunda bu temsilcilerin de diğerleri gibi yasal koruma kapsamına girecekleri kabul edilmektedir[71].

b) Kanundaki Sayının Toplu İş Sözleşmesi İle Azaltılması

Kanundaki sayılar «en çok» olarak belirtildiğinden sendika

69) *Erkal*, 274, s. 97; *Kutal*, Sendikalar s. 156; *İnce* ise tarafiar kanundaki sayıdan fazla temsilci atarlarsa bunların yasal temsilci sayılamayacağını ve yasadaki temsilcilik güvencesinden yararlanamayacaklarını ileri sürmektedir (s. 34).

70) *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 23; *Ekonomi*, İHU, Sen. K. 20, No. 1, s. 5; *Okay*, s. 107; *Göçer*, s. 8; *Ekonomi*, Yargıtay 1976, s. 131'de toplu iş sözleşmeleri ile kanundaki sayının üstüne çıkılabileceğini ve fazla atanan temsilcilerin de her türlü güvenceden yararlanacağını açıkça belirtmiştir.

71) *Pélissier*, Statut Protecteur, s. 18, no. 32.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dilerse daha az sayıda temsilci atayabilecektir[72].

Bizce kanunun temsilci atanmasına ilişkin hükmü buyurucu değildir. Sadece sendikalara dilerlerse yararlanabilecekleri bir hak tanınmıştır. Taraflar toplu iş sözleşmesinde kararlaştırmak şartıyla kanundaki sayıdan daha fazla temsilci atanmasını sağlayabileceği gibi, toplu sözleşmede kararlaştırarak hatta kararlaştırmadan, daha az sayıda temsilci atanmasını da sağlayabilir[73]. Genellikle toplu iş sözleşmelerinde ya kanun hükmü aynen tekrarlanmakta veya «274 sayılı yasanın 20. maddesindeki sayıda», «yasadaki sayıda» denerek yasaya yollamalar yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde temsilci sayısına ilişkin hüküm yoksa, sendika en çok kanundaki sayıda temsilci atayabilecek, bunun üzerine çıkamayacaktır. Fakat dilerse bu sayının altına inebileceği gibi, temsilci atama hakkını kullanmaya da bilecektir.

III. TEMSİLCİLERDE ARANACAK NİTELİKLER

1. Kanunda Öngörülen Nitelikler

274 Sayılı Kanunun 20. maddesinde sendika temsilcilerinin niteliklerine ilişkin hüküm yoktur. 3008 Sayılı İş Kanunu zamanında işçi temsilcilerinin, «ne kadar süre için ve nasıl seçilecekleri ve hangi takdirde kendilerinden bu sıfatın kaldırılacağı ve bu yolda yapılacak işlemlerin şekli ve sendikaların toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarmaları halinde uygulanacak özel kaideler». «İş Uyuşmazlıklarını Uzaklaştırma ve Tahkim Tüzüğü»nde düzenlenmekteydi[74]. Bu fıkraya göre önce İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi[75] çıkarılmış, daha sonra 78. madde 5518 sayılı kanunla değiştirilince nizamname «İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü»[76] adı altında yeniden düzenlenmiş, fakat tem-

72) *Oksay*, s. 107; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 23; *Erkul*, 274, s. 97; Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A. Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.6.1976 / 31.5.1978 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin 5. maddesi ve D.M.O. Genel Müdürlüğü ile Basın İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 / 28.2.1978 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin 9. maddesi bu tür düzenlemelere örnek verilebilir.

73) *Özgü*, s. 23.

74) Bkz. 3008 sayılı İş K. m. 78/son fıkra (8.6.1936 t. RG: 15.6.1936 / 3330). Madde 25.1.1950 t. ve 5518 sayılı kanunla değişiklik görmüş (R.G. 31.1.1950 / 7720), fakat bu konuya ilişkin önemli bir değişiklik olmamıştır.

75) Bu nizamname Bakanlar Kurulu'nun 11.3.1939 tarih ve 2/10.565 sayılı kararnamesi ile kabul edilmiştir.

76) Tüzüğün kabul tarihi 30.11.1951 No. 3/14072, yayın tarihi ise 12.1.1952'dir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

silcinin niteliklerinde büyük bir değişiklik getirilmemiştir[77]. Tüzükte aranan nitelikler 1963'den sonra Sendikalar Kanunu zamanında da rol oynamıştır. Bu nitelikler kanunda yer almamakla birlikte sendika tüzüklerinde, sendika işyeri temsilcisi yönetmeliklerinde ve genellikle de toplu sözleşmelerde, eski iş uyuşmazlıklarını uzlaştırma ve tahkim tüzüğündeki şartlara benzer biçimde, ancak bunlardan sadece bir bölümünü içererek düzenlenmiştir. Bu bakımdan tüzükteki nitelikleri kısaca gözden geçirmekte yarar vardır. Tüzüğün 9. maddesine göre temsilci işçi olarak seçilebilmek için : «Türk Vatandaşı olmak; 18 yaşını doldurmuş olmak; dolandırıcılık, emniyeti kötüye kullanmak, hırsızlık, sahtecilik, yalan yere şahadet, cürüm tasrii ve iftira suçlarından biri ile veya mutlak olarak ağır hapis veya altı aydan fazla hapis (1939 T. nizamnamede 3 aydan fazla hapis) cezasına mahkum olmamış bulunmak; tüzüğün yayımı tarihinde mevcut olup devamlı çalışılan işyerlerinde üç aydanberi (1939 t. nizamnamede 6 ay) ... çalışır olmak; işveren vekili durumunda bulunmamak; işveren veya işveren vekilinin yahut müteahhidin kan, sıhri veya civar hısımı veyahut kefili olmamak; işveren veya işveren vekilinin evinde yaşayan veya iaşesi bunlar tarafından deruhte edilen kimselerden bulunmamak» şartları aranıyordu[78]. 274 Sayılı Kanunun sendika kuruculuğu ve yöneticiliğini düzenleyen 11/2 maddesinde «mesleki kuruluşların yönetim, denetim ve onur kurulları ile diğer işlerinde görev alacak üyelerin reşit, medeni hakları kullanmaya ehil, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş, Türkçe okur - yazar ve Türk vatandaşı olması gerekir» hükmü yer almıştır. Bu hükme göre,

---

77) İşçi mümessillerinin seçimi nitelikleri ve diğer konularda ayrıntılı bilgi için bkz. *Ataman, Yusuf*, mevzuata göre işçi mümessili seçilmesi, vazifeleri selahiyetleri iş garantisi ve iş ihtilafları ile ihtilaflarda mümessil sendikaların rolü. Ankara 1961, s. 24 vd.

78) Fransa'da sendika temsilcilerinin nitelikleri İş Kanununda düzenlenmiştir. Art. L. 412-12'ye göre «Sendika delege veya delegeleri Fransız uyruklu 18 yaşını bitirmiş, işletmede bir yıldan beri çalışan, Seçim Kanununun 5 ve 6. maddeleri gereğince hüküm giymemiş kişilerden olmalıdır. Madde uluslararası anlaşmalardaki şartlarla ve karşılıklılık kuralı ile yabancı uyrukluların da delege olabileceğini kabul etmiştir. Yeni işyeri açılması halinde bir yıllık süre 4 aya indirilir. Mevsimlik işlerde ise işçinin 18 aylık mevsimlik çalışmaları dikkate alınır. Yeni işyeri açılması halinde ise süre 6 ay olarak nazara alınır (Art. L. 412.12/2). Avrupa Ekonomik Topluluğuna üye ülkelerin işçileri de bu hükmün uygulanmasında Fransız uyruklu gibi dikkate alınır (*Snet*, No. 592). Fransa'da temsilcilik için vatandaşlık şartı, 11 Temmuz 1975 Kanunuyla kaldırılmıştır. Ancak yabancı işçilerin belli bir düzeyde fransızca bilmeleri, kanunda olmamasına rağmen, Fransız Yargıtayının sosyal dairesinin 20 Ekim 1976 tarihli kararıyla gerekli sayılmış, gerekçe olarak da bunun görevlerini yapabilmeleri için elzem olduğu gösterilmiştir (*Brun/Galland*, s. 340, No. 1011).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

temsilcilerin de sendika işlerinde görev almış bulunuşları nedeniyle bu nitelikleri taşımaları gerekir[79].

Aranan nitelikleri ayrı ayrı inceleyelim.

a) Reşit Olmak

Medeni Kanuna göre reşit olmak için 18 yaşın bitirilmesi gerekir (MK. m. 11/1). Ancak evlenme ve kazai rüşt yollarıyla 18 yaş bitmeden de reşit olunabilir. Sendikalar Kanunu 18 yaşın bitirilmesinden değil de, reşit olmaktan söz ettiğine göre erken erginlik hallerinde de bu şartın gerçekleştiği kabul edilmelidir[80]. Burada temsilci niteliklerini düzenleyen diğer kaynaklardaki[81] farklı hükümlere de değinelim. Bir sendikanın işyeri temsilci yönetmeliği[82] temsilci olabilmek için 20 yaşını doldurmuş olmayı aramakta, bazı toplu iş sözleşmeleri ise yaş şartını 16'ya indirmektedir[83]. Bizce Kanunun açık ve emredici hükmü dolayısıyla tüzükler ve toplu sözleşmelerle yaş şartında bir değişiklik yapılamaz, ne yükseltilebilir ne de indirilebilir[84]. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi erken erginlik hallerinde bu şart gerçekleşmiş sayılabilir.

b) Medeni Hakları Kullanmaya Ehil Olmak

Medeni hakları kullanma ehliyeti (fiil ehliyeti) bir kimsenin kendi fiili ile haklar kurabilmesi ve mükellefiyetler altına girebilmesi ehliyetidir. Burada bir kişinin hukuka uygun fiiller yapabilme ve hukuka aykırı fiillerden sorumlu tutulabilme ehliyeti sözkonusudur[85]. Fiil ehliyetinin koşulları MK. 10 ve 14 de düzenlenmiştir. Buna göre reşit mümeyyiz ve kısıtlı bulunmayan kişi fiil

79) Bu bakımdan Göçer'in «temsilci olabilmek için ... hiç bir yasal tahdit yoktur» (s. 8) görüşüne katılamıyoruz.

80) *Kutal*, Sendikalar, s. 114.

81) Bunlar, Sendika Tüzükleri, Sendika Temsilci Yönetmelikleri ve Toplu İş Sözleşmeleridir. Bunlara aşağıda ayrıca değinileceklir. Burada sadece yaş konusuna değinilmiştir.

82) Zonguldak Maden İşçileri Sendikası İşyeri Temsilciliği Yönetmeliği, m. 2/b.

83) Tekstil İşçileri Sendikası ile Meriç Tekstil Sanayii ve Ticaret A.Ş. arasındaki 1.9.1975 / 31.8.1977 yürürlük tarihli sözleşme m. 11/A ve Tekstil İşçileri Sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.10.1972 / 1.10.1974 yürürlük tarihli sözleşme m. 11/a. Bu gibi hükümler istisnai olup genellikle toplu sözleşmeler 18 yaş aramakta, son zamanlarda ise temsilci niteliklerine toplu sözleşmelerde pek yer verilmemektedir.

84) Fransız hukukunda ise toplu sözleşme ile 18 yaşın altına inilebileceği, hatta işverenin onayıyla dahi bunun olabileceği kabul edilmektedir (*Petit*, Désignation, s. 108).

85) *Özsunay*, Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu, İstanbul, 1979, s. 31 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ehliyetine sahiptir[86]. Yukarıda andığımız reşit olma şartı aslında fiil ehliyetinin zorunlu şartıdır. Sendika yöneticilerinde, bu arada temsilcilerde de bu üç niteliğin bulunması gereklidir. Zira sendika adına yapacakları hukuki işlemlerle sendikayı temsil edecek kimselerin yaptıkları işin sorumluluğunu idrak edecek fikri düzeyde olmaları şarttır[87].

c) Kamu Hizmetlerinden Mahrum Edilmemiş Olmak

TCK 20. maddesi cezanın sonuçlarını göstermiştir. TCK m. 31 ise «beş seneden fazla ağır hapse mahkumiyet müebbeden ve üç seneden beş seneye kadar ağır hapse mahkumiyet hükmolunan cezaya müsavi bir müddetle hidematı ammeden memnuniyeti müstelzimdir» demektedir[88]. Ancak SK. m. 31/12'de süre vermeden ağır hapse mahkumiyeti veya altı ay veya daha fazla hapis cezasına mahkumiyeti, zimmet, ihtilas irtikâp rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanmak, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlardan biriyle hüküm giymiş olmayı, sendikalarda görev almaya engel saydığına göre böyle bir hükümlülüğü bulunan, kamu hizmetlerinden mahrum edilmese dahi sendikada görev alamayacaktır. Kamu hizmetlerinden mahrumiyet, üç yıl ve daha fazla ağır hapse mahkumiyet halinde, kanuni sonuç olarak hükmedilen bir cezadır. SK ise kamu hizmetlerinden mahrumiyet, ceza hukuku bakımından sözkonusu olmayacak durumlarda dahi sendikada görev almayı yasakladığından bizce 11/2'deki «kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olma» şartına hiç gerek yoktu[89].

SK.'nun 31. maddesi bazı suçlardan mahkumiyetin kesinleşmesi halinde sendikalarda yöneticilik ve temsilcilik hakkının devamlı olarak[90], diğer bazı suçlardan mahkumiyet halinde ise hük-

86) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Özsunay*, Gerçek Kişiler, s. 33 vd.

87) *Kutal*, Sendikalar, s. 115.

88) Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Erem, Faruk*, Türk Ceza Hukuku, Ankara 1971, c. 2, Genel Hükümler, s. 343 vd.; *Dönmezer / Erman*, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, İstanbul 1976, c. II, s. 740 vd.

89) Karş. *Kutal*, Sendikalar, s. 115; *Dereli, Bengü*, s. 122.

90) SK m. 31/12. I «... ağır hapis cezasını gerektiren bir suçtan veya —taksirli suçlar hariç olmak üzere— altı ay veya daha fazla hapis cezasına hükûm giymiş olanlar ve alçaltak zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlardan biriyle hüküm giymiş teşekkül yöneticileri veya mensupları kanun hükümlerine göre haklarında uygulanacak diğer cezalar saklı kalmak kaydıyla, hükmün kesinleşmesinden itibaren bu kanuna göre kurulan teşekküllerde idare, haysiyet divanı üyeliği, denetleme veya temsil görevi almak hakkını kaybederler.» Bu konuda bkz. *Kutal*, Sendikalar, s. 115; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 9.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

mün kesinleşmesinden itibaren üç yıl süreyle kaybedileceğini hükme bağlamıştır[91]. Maddenin son fıkrası ise cezanın tecil veya af ile düşmesinin bu bent hükümlerinin uygulanmasını engellemeyeceğini belirtmektedir. SK.'nun 31/12 bendinin Anayasaya aykırılığı ileri sürülmüş fakat yüksek mahkeme bu talebi kabul etmemiştir. Anayasa Mahkemesi sendikaların özel hukuk tüzel kişisi olmakla birlikte kamu kurumu niteliğindeki meslekî kuruluşlar olması nedeniyle bu sonuca varmıştır[92]. Ancak af halinde hele genel af halinde dahi bu sonucu kabul etmek bize biraz aşırı gelmektedir. Zira kabul edildiğine göre, genel affın mahkumiyetin bütün sonuçlarını kaldırması gerekir[93].

d) Türkçe Okur - Yazar Olmak

Türkçe okur--yazar olmanın ölçüsü kanunda gösterilmemiştir. Bu nedenle ilkokul mezunu olmak gerekli değildir, Türkçe okur yazar olmak yeterlidir[94].

---

91) SK m. 31/12. 11 «Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 51, 56, 57, 58, 59, 60 ve 61'nci maddesine göre hüküm giymiş olanlar, kanun hükümlerine göre haklarında uygulanacak diğer cezalar saklı kalmak kaydıyla, hükmün kesinleşmesinden itibaren üç yıl süreyle, bu kanuna göre kurulan teşekküllerde idare, haysiyet divanı üyeliği, denetleme veya temsil görevi almak hakkını kaybederler... Cezanın tecili veya af ile düşmüş olması bu bent hükümlerinin uygulanmasına engel değildir.»

Ayrıca, bkz. *Kutal*, Sendikalar, s. 115; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 9.

275 sayılı kanunun 55. maddesi Devlet, il özel idare ve belediye kararlarına tesir amacıyla yapılan grev ve lokavtı, 56. maddesi grev ve lokavt yasaklarına aykırı davranmayı, 57. maddesi grev veya lokavtı geciktirme kararlarına uymamasını, 58. maddesi verimi düşürmek için toplu hareketi, 59. maddesi grev oylamasında hile tehdit ve cebir kullanmayı, 60. maddesi grev veya lokavt halinde işyerinden ayrılmamayı, 61. maddesi grev ve lokavt kapsamına girmeyen işçilerin çalışmamasını suç saymakta ve hapis ve para cezası ile cezalandırmaktadır (55 ve 56. maddelerde en az 6 ay hapis ve en az 500 lira para cezası; 57 - 58. maddelerde 3 ay - 1 yıl hapis ve en az 500 lira para cezası; 59. maddede 1 aydan 1 yıla kadar hapis cezası, 60. maddede de en az 200 lira para cezası; 61. maddede ise 3 aydan 1 yıla kadar hapis ve en az 200 lira para cezası öngörülmüştür.)

92) AY Mahkemesinin 26 - 27/1967, E. 63/336, K. 67/29 sayılı kararı, AYKMKD, Sy. 6, 1975, s. 6.

93) *Dönmezer - Erman*, III. 8. bası, s. 288 - 289, No. 1975, *Erem*, s. 418.

94) *Kutal*, Sendikalar, s. 116. Genellikle sendika Tüzükleri ve Temsilci Yönetmelikleri ilkokul bitirmeyi değil okur - yazar olmayı aramaktadır. Bkz. Petrol İş Sendikası Ana Tüzüğü, m. 122/a; Bank - Sen Sendikası İşyeri Temsilcileri Yönetmeliği m. 2/a; Tekstil İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, m. 36; Zonguldak Maden İşçileri Sendikası İşyeri Temsilciliği Yönetmeliği m. 2/c; toplu sözleşmeler genellikle okur - yazar olmayı aramakta, bazı toplu sözleşmeler ise ilkokul mezunu veya okur yazar olma» şartı koymaktadır. Ancak ilkokulu bitirmiş olmayı arayan, okur yazar olmayı yeterli bulmayan toplu sözleşmeler de vardır. Örnek olarak Türk Tarih Kurumu Basımevi ile Türkiye Basın Sanayii İşçileri Sendikası arasındaki 1.4.1975 / 1.4.1977 yürürlük tarihli sözleşme m. 15/6'yı ve Türk Metal Sendikası ile Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası arasındaki 1.4.1975 / 31.3.1977 yürürlük tarihli sözleşmenin 17/c maddesini gösterebiliriz.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

e) Türk Vatandaşı Olmak

Sendika üyeliği[95] ve kuruculuğu[96] için aranmayan Türk vatandaşı olma şartı, sendikada görev alanlarda aranmaktadır[97]. Türk vatandaşlığının kazanılması ve kaybı ise Türk Vatandaşlığı Kanunu ile düzenlenmiştir[98].

2. Tüzük Yönetmelik ve Toplu İş Sözleşmelerinde Öngörülen Nitelikler

Kanunda emredici olarak belirtilmiş olduğundan, bulunması gerekli olup değiştirilemeyecek olan nitelikler[99] yanında, temsilcilerde başka nitelikler de aranmaktadır. Bu niteliklerin bir kısmı kurumun özelliğinden ve genel hükümlerden doğmakta, bir kısmı sendika tüzükleri ile sendika temsilci yönetmeliklerinde yer almakta[100] diğer bazıları ise toplu iş sözleşmelerinde bulunmaktadır.

---

95) *Tuncay*, Üyelik, s. 119; *Kutal*, Sendikalar, s. 116; Çelik, Sendikalar, s. 9; Sönmez, s. 11.

96) 1317 değişikliğine kadar kurucular için de Türk vatandaşı olma şartı aranıyordu. Son değişiklikte bu şart kaldırılmıştır.

97) *Kutal*, Sendikalar, s. 116; Ekonomi, Sendika Kuruculuğu, s. 9. Fransız Hukukunda da sendika temsilcisi (délégué syndical) için vatandaşlık şartı aranmaktaydı 2.7 Haziran 1972 tarihli kanun işletme komitesi üyeleri ve personel temsilcilikleri için bu şartı kaldırmış, fakat sendika temsilcileri için değiştirmemişti (*Klein*, 386 No. 521). 1973'de bu şartı kaldırmayı öngören bir kanun tasarısı Çalışma Bakanlığınca hazırlanmış ve 11 Temmuz 1975'de kanunlaşmıştır. Artık yabancı işçiler de yeterli Fransızcaya sahip iseler sendika temsilcisi olabilirler (Bu konudaki gelişmeler ve 1975 kanunundan önceki durum için bkz., *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 109, No. 69; *Catala*, s. 777, No. 676).

98) 22 Şubat 1964 tarih ve 403 sayılı (RG 22.2.1964 no. 11638) Türk vatandaşlığı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz., *Nomer Ergin*, Vatandaşlık Hukuku Dersleri, 4. Baskı İstanbul, 1980. Vatandaşlık Kanunu ile ilgili son değişiklikler için bkz. RG 17.2.1981.

99) Bu hükümlerin nisbi emredici olup işçi lehine değiştirilebileceği de düşünülemez, zira bu düzenleme üçüncü kişileri ve bizzat sendika tüzel kişiliğini etkilemektedir. Nisbi emredici hükümlerin özelliği iş kanununda öngörülen hakların işçi için asgari bir taban teşkil ettiği işveren aleyhine bunun üzerine çıkılabileceği fakat altına inilemeyeceğidir. (Bkz., Y9HD. 10.4.1970, 191/3487. *Egemen*, II, s. 130. *İplikçioğlu*, s. 22). Fransa'da 27 Aralık 1968 kanununun hükümlerinin sosyal kamu düzeni hükmü olduğu işçi, lehine toplu sözleşmelerle değiştirilebileceği kabul edilmektedir. Zaten Kanun da bunu Art.L.412. 17 de «bu bölümdeki hükümler daha uygun şartlarla Toplu İş Sözleşmesi yapılmasını engellemez» diyerek açıkça belirtmiştir (*Verdier*, Syndicats, 1976, s. 9). Hatta buna dayanarak Fransız yargıtayı sendika temsilcisi olmak için kanunun aradığı 21 yaş şartını 18'e indiren toplu sözleşme hükmünü geçerli saymıştır (Soc. 18 Ekim 1972 kararı, *Verdier*, Syndicats, 1976, s. 9 dan).

100) Kanundaki nitelikler yanında sendika tüzük ve yönetmeliklerinde de bazı özel nitelikler aranması mümkündür. Sendika bir özel hukuk tüzel kişisi olduğundan bir tüzüğü olacak ve bu tüzüğünü, anayasaya, ahlâka, kanunun emredici kurallarına, demokrtik kurallara ve sosyal devlet ilkesine aykırı olmamak şartıyla dilediği gibi düzenleyecektir (*Tuncay*, Üyelik, s. 199; Karş. *Verdier*, Syndicats, s. 234, No. 105).

Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkındaki 87 sayılı Sözleşmenin 3. maddesi bu konuda «işçi ve işveren teşekkülleri statülerini, idari tüzüklerini tanzim etmek, temsilcilerini serbestçe seçmek, idarelerini ve faaliyetlerini düzenlemek ve iş programlarını tesbit etmek hakkını haizdirler» (*Saymen*, Ferit *Hakkı*, Kollektif Müzakereler, İstanbul, 1962, s. 165).

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

a) Atamaya Yetkili Sendikanın Üyesi Olmak

aa) Üyeliğe Bağlı Koşullar

aaa) İşçi olmak : İşçi sendikalarına üye olabilmek için Sendikalar Kanununun açık hükmü gereği, Sendikalar Kanunu bakımından işçi sayılmak gerekmektedir (SK m. 2/1). Sendikalar Kanunu ise, İş Kanunlarına göre işçi sayılanlaria, hizmet akdine göre çalışmayı veya, nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzederek çalışmayı, yahut neşir mukavelesine göre eserini nâşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanları ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fizikî veya fikri emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanları işçi saymaktadır. Ayrıca maddenin 4. bendine göre «devlet veya diğer kamu tüzel kişilerince yürütülen hizmetlerde yahut iktisadi devlet teşekkülleri ile müesseseleri ve iştiraklerinde veya özel kanunlarla kurulmuş kanun, müessese ve işyerlerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışanlardan bedeni çalışmaları fikri çalışmalarına galip olan kimseler de bu kanun bakımından işçi sayılırlar»[101]. İşçi sıfatına sahip olmak yanında ayrıca temsilci atamaya yetkili sendikanın da üyesi olmak gerekmektedir[102]. Temsilcinin hukuki nitelikleri ve görevleri de sendika üyesi olmalarını gerektirmektedir. Bu durumda sendikaya üye olmaları yasak edilen kişiler[103] devamlı olarak, üyelikleri askıda olan kişiler de[104] as-

---

101) İşçi kavramı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Çelik*, Sendikalar, s. 198 vd; *Çelik I*, s. 52 vd; İş Hukuku Dersleri s. 37 vd; *Esener*, İş. s. 41 vd; *Tuncay*, Üyelik, s. 123 vd; *Tunçomağ*, I, s. 71 vd; *Kutal*, Garantiler, s. 227 vd; *Uğur, Galip*, Çeşitli Kanunlardaki İşçi Tarifleri, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. IV, Ocak 1968, sy. 3, (s. 466-476), s. 466 vd.

102) Sendika tüzükleri ve temsilci yönetmelikleri temsilci olabilmek için sendikanın üyesi olma şartını aramaktadır bkz.: Petrol-İş Sendikası Tüzüğü, m. 22; Bank-Sen Sendikası İşyeri Sendika Temsilciliği Yönetmeliği, m. 2; Zonguldak Maden İşçileri Sendikası İşyeri Temsilciliği Yönetmeliği m. 2/f; Otomobil-İş Temsilci Yönetmeliği, m.2/a.

103) SK.m.4'e göre askeri şahıslar, din ve ibaret işlerinde çalışanlar, genel ve katma bütçeli idarelerle mahalli idarelerde ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli müesseselerde, sermayesinin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi teşekkül ve müesseselerde sermayelerinde devletin iştiraki bulunan bankalarda, kamu kurumu niteliğindeki mesleki teşekküllerde, özel kanunlaria kurulan bankalar ve teşekküllerde yukarıda sayılan idare teşekkül ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulu müesseselerde çalışan müfettişler, kontrolörler umum müdür yardımcıları ve bunu eşit ve üst kademelerde çalışanlar, sendikaya üye olamayacaklarından temsilci de seçilemezler. Sendikaya üye olmaları yasaklananlar konusunda bkz., *Tuncay*, Üyelik, s. 182 vd.

104) SK.m.4/2 ye göre askerliği meslek edinmemiş bulunan askeri şahısların Sendikalar Kanununa göre sahip bulundukları hak ve yükümler silâh altında bulundukları süre içinde askıda kalır ve bu süre içinde temsilci olamazlar.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kı süresince sendikaya üye olamayacaklarından temsilci de olamazlar.

bbb İşveren vekili sayılmama : SK.na göre işveren vekili sayılan işçiler de Sendikalar Kanunu nazarında işveren sayıldıklarından işçi sendikasına üye olamayacak ve bu görevleri süresince temsilci seçilemeyeceklerdir (SK. m. 3/2). İş Kanununa göre işveren vekili sayılanlar SK. bakımından işçi sayıldıklarından sendikaya üye olabilecek ve temsilci de seçilebileceklerdir.

bb) İşçi sendikası üyeliğinin kazanılması : Temsilci olabilmek için yetkili sendikanın üyeliği arandığına göre sendika üyeliğinin kazanılma anı önem kazanmaktadır. Sendikalar Kanunu m. 5'e göre üyelik üye kayıt fişinin veya kayıt defterinin imzalanması ile kazanılır. İşçi sendikalarına üye olmak için bu kanuna göre işçi sıfatını taşıyan kimsenin onaltı yaşını doldurması gerekir. Onaltı yaşından küçük olanlar kanuni temsilcilerinin yazılı onayı ile üye olabilirler. Maddedeki «mesleki teşekkülün yetkili organının kabulü» sözleri Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş olduğundan[105], iptalden önce, işçinin sendikaya üye olma özgürlüğüne dayanarak üyelik talebi reddedilen işçinin yargı yoluna başvurabileceği görüşünü savunan doktrin, iptalde sonra sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü üzerinde durmaktadır[106]. Ancak iptal hükmünün bu sonucu doğurduğu, durumun ancak kanunda bu yolda yapılacak bir düzenleme ile açıklığa kavuşturulabileceği haklı olarak ileri sürülmektedir[107]. Bu açıklık sağlanana kadar, sendika üyeliğinin, üye kayıt fişinin veya kayıt defterinin imzası ile ger-

---

105) AY Mahkemesinin 8 ve 9 Şubat 1972, E.1970/48, K.1972/3 tarihli kararı (RG.19.10. 1972, Sayı 14341; AYMKD, sy. 10, 1973, s. 111 - 155). *Tunçomağ*, I, s. 432 - 433 ve *Tuncay* Üyelik, s. 231 vd; iptal kararına rağmen, üyelik için yine de sendikanın kabulünün şart olduğunu ileri sürmektedirler.

106) İptalden önce bu hükün doktrinde tenkit edilmekte, «bu temel hakkın ve özgürlüğün yetkili denilen organların takdirlerine bırakılmasının sakıncaları üzerinde durmakanın Anayasa ve Uluslararası yükümlülüklerimize aykırı düştüğünü saptamak zorundayız. Kanunlarla bile kısıtlanamayacak bir hakkı ve özgürlüğü son derece keyfi olabilecek ölçülerin içine sığdırmaya ve kapsamaya gitmiş olmak, hem tehlikeli bir yoldur, hem de hukuki açıdan savunulması mümkün değildir» (*Talas*, s. 22; Ayrıca bkz., Çelik, Üyelik, s. 136 vd). Ancak iptalden sonra sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünün tamamen ortadan kalkmamış olduğu, sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğüne sahip olduğu ancak bu hakkın sınırlı olup üyeliği reddedilenin mahkemeye başvurabileceği ileri sürülmektedir (*Eren*, s. 256; *Çelik*, Sendikalar, s. 223 vd; *Tuncay*, Üyelik, s. 231 vd. İptalden önceki yargıtay görüşü üyelik talebi reddedilen işçinin mahkemeye başvuramayacağı yolunda idi. YHD. 16.11.1964, 7563/7542 (*Orhaner*, I, s. 12).

107) *Çelik*, Sendikalar, s. 276, dn. 91.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çekleşeceği[108], işçiyi üyeliğe kabul etmek istemeyen sendikanın ise yargı yoluna başvurarak üyeliğe engel olabileceği kabul edilebilir. Böylece eskiden üyeliği reddedilen işçi yargı yoluna başvururken şimdi, sendika, üye olmasını istemediği işçinin üyeliğine mahkeme kanalıyla engel olabilecektir.

cc) Birden çok sendikaya üye olmak: İşçinin birden çok sendikaya üye olmasının temsilci seçilmesine engel olup olmadığı da incelenmelidir. Kanunda birden çok sendikaya üye olmayı engelleyen bir hüküm yoktur. Yargıtay da buna dayanarak birden çok sendikaya üye olunabileceğini kabul etmiştir[109]. Doktrinde işçinin iki sendikaya birden üye olmasının sendika özgürlüğü ile bağdaşmayacağı, bunun sendikacılık ahlâkına aykırı olacağı da ileri sürülmüştür[110]. Bir diğer görüş buna, «aslolan işçilerin birden fazla sendikada örgütlenmeleri değil kendilerine uygun gelen tek bir sendikada örgütlenmeleridir. Bu şekilde güçlü sendikacılık teşvik edilmiş olur» gerekçesiyle karşı çıkmaktadır[111]. Kanunda buna engel bir hüküm bulunmadığına göre başka sendikaya üye olan işçiyi kabul etmek istemeyen sendikalar, tüzüklerine buna ilişkin hüküm koyabilir ve başka sendikaya da üye olanları üyelikten çıkarabilir. Ancak uygulamada yetki konusunda üye sayısının önemli rolü karşısında, sendikalar tüzüklerinde hüküm olsa dahi başka sendikaya üye işçileri yine de üyeliğe kabul etmekte, bunları sendikadan çıkarmağa yanaşmamaktadır[112]. Bu durumda birden çok sendikaya üye olanlar da temsilci seçilebilecekierdir. Yeter ki ilgili sendika tüzüğü veya temsilci yönetmeliği buna engel bir hüküm taşımasın[113].

b) O işyerinin işçisi olmak

Sendika üyeliği ve işçi sıfatı yanında temsilci olacak işçinin

108) Bunlardan sadece birinin imzalanması yetecektir (*Esener*, İş s. 344); Üye kayıt fişinin geniş yorumlanarak yazılı başvurmanın da yeter sayılması görüşüne (*Esener*, İş, s. 344) doktrinde «kanunda yapılan değişiklikle önceki hükümdeki yazılı başvurmanın yeterli olduğu görüşü terkedilerek, başvurmaya ilişkin iradenin kuruluşlarca ve tek tip olarak hazırlanan kayıt fişi veya defterinde açıklanması öngörülmüştür» denilerek ve 1317 sayılı Kanunun 5. maddesine ilişkin hükümet gerekçesine de dayanılarak, karşı çıkılmaktadır (*Tuncay*, Üyelik, s. 213 ve dn. 291).

109) YHD, 12.2.1968, 16225/15527; *Çelik*, Sendikalar, s. 230.

110) *Oğuzman*, Kuruluş Şartları, s. 141.

111) *Tuncay*, Üyelik, s. 201.

112) *Çelik*, Sendikalar, s. 228.

113) Otomobil İş Sendikasının Temsilci Yönetmeliğinin 2/c maddesinde, temsilcilerde aranan nitelikler arasında «aynı işkolunda başka bir sendikaya üye bulunmamak» şartına da yer verildiğinden, başka sendikaya da üye olan bir Otomobil İş üyesi işçi, işyeri sendika temsilcisi olamayacaktır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

temsilcilik görevini yapacağı işyerinin işçisi olması da gereklidir. Gerçi kanunda bu husus açıkça yeralmamıştır, fakat işin niteliği ve temsilciye verilen görevler bunların o işyerinde çalışan işçi olmalarını gerekli kılmaktadır[114]. Ayrıca sendika tüzükleri, işyeri temsilci yönetmelikleri ve toplu sözleşmeler temsilcinin belli bir süredir, işyerinde çalışıyor olmasını aramaktadır[115]. Bu konuya ilişkin olarak işçinin ne zaman o işyerinin işçisi sayılacağı ve bu ilişkinin sona ermesi konularına değinmekte yarar vardır.

aa) İşe başlamak: İşçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin kaynağı kural olarak iş sözleşmesidir[116]. İş sözleşmesinin yapılması ile işçi ve işveren arasında iş ilişkisi doğmuş olur (sözleşme teorisi). İşe başlama için sözleşmeyi yeterli görmeyen bazı yazarlar ise, ayrıca işçinin fiilen işe başlamış olmasını da aramaktadır (katılma teorisi)[117]. Bu iki görüş arasındaki fark, hizmet ilişkisinin doğumu için iş sözleşmesinden başka ayrıca işe başlamanın da gerekip gerekmediği konusundadır. Uygulamada olayların devamlı olarak bu teorilerden sadece birine uyularak çözümlenmesinin mümkün olmadığı, bu teorilerden olaya uygun olanının seçilmesinin doğru olacağı ileri sürülmüştür[118]. Konumuz bakımından ise, kanunda bir açıklık bulunmamakla beraber sendika tüzükierinde, temsilci yönetmeliklerinde ve toplu sözleşmelerde temsilcilerin işyerinde belli bir süre çalışmış işçiler olması arandığına ve bu şart da iş sözleşmesi yapmakla değil fiilen çalışarak gerçekleşeceğine göre bu konuda katılma teorisinin ağırlık kazandığı düşünülebilir.

---

114) *Crane*, s. 110; *Çelik*, Aksaklıklar, s. 216; *Apaydın*, s. 140; *Göçer*, s. 8; *Petit*, Désignation, s. 109; *Narmanlıoğlu*, İHU, C. IV, Sen. K. 20 (No. 5); *Eyrenci*, İHU, Sen. K. 20 (No. 10).

115) Örnek olarak bkz., Tekstil İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği m. 2; Petrol İş Sendikası Anatüzüğü, m. 122/e; Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.6.1976 - 31.5.1978 yürürlük tarihli toplu sözleşme 5. maddesinde «sendika işyerinde çalışan üyeler arasından ... sendika işyeri temsilcisi tayin eder» demektedir: Fransız Hukuku da temsilci seçilecek işçinin işyerinde çalışıyor olmasını aramıştır. Art. L. 412-12. Ayrıca bkz. *Verdier*, Syndicats 1979, s. 94, No. 65 vd.

116) *Çelik*, I. s. 103.

117) Daha ziyade Alman ve Fransız hukukunda iş sözleşmesi, iş ilişkisi kavramı tartışmalarına yol açmıştır. Bkz., *Esener*, İş, s. 142 vd; *Tunçomağ*, I. s. 22 vd. Konuyu hizmet sözleşmesinin butlanını incelerken ele almaktadır: *Çelik*, I. s. 102 vd.

118) *Çelik*, I. s. 103: iş ilişkisinin asıl önemi iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu hallerde kendisini göstermektedir. Bu hallerde iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne rağmen iş ilişkisinin varlığı taraflar arasında bazı hukuki sonuçlar doğmasına yol açabilmektedir. Yargıtay da yaş küçüklüğü veya kadın oluşu nedeniyle bir işte çalışması yasaklanan kişi yasağa rağmen çalıştırılmışsa işçi saymakta ve kanunun işçiye tanıdığı haklardan yararlandırmaktadır (YİBK, 18.6.1958 t. E. 20, K. 9, RG. 30.9.1958, sy. 10020; *Çenberci*, s. 96, dn. 158; *Çelik*, I. s. 105 ve 145).

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bb) İş sözleşmesinin sona ermesi : İş sözleşmeleri sona ermiş işçiler artık o işyerinin işçisi sayılamayacağı için temsilci de seçilemeyeceklerdir. İş sözleşmesinin derhal sona erdiği durumlarda (belli sürenin bitimi, işçi veya işverenin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshi)[119], sözleşme fesih beyanı ile sona ermiş sayılacağından[120] bir güçlük yoktur. Zorluk sözleşmenin ihbar önelli ile feshinde ortaya çıkmaktadır. Sözleşme önel verilerek feshedilmişse, fesih bildirimi anında değil önelin bitiminde sona erer[121]. Bu konuda da fazla güçlük yoktur, işçi önel sonuna kadar o işyerinin işçisi sayıldığından temsilci de seçilebilecektir. Asıl güçlük kendini peşin ödeme ile fesihte göstermektedir. İhbar öneli peşin ödenerek sözleşmesi feshedilen işçi, temsilci seçilebilecek midir? Bir görüşe göre sözleşme fesih bildirim anında sona ermiştir. Önel süresi dahi hizmet süresine eklenemez[121]. Diğer görüşe göre ise «bu sonuç iş kanununun 13ve 14 ncü maddelerinin ruhuna aykırıdır. Zira ... bildirimli fesihte normal olan aktin ihbar önelinin bitiminde sona ermesidir. Kanun istisnaen işverene, ihbar öneline ait ücreti peşin ödeyerek işçinin ilişkisini derhal kesmek imkânını öngörmüştür (İş K. 13/III). İşverenin bu yetkiyi kullanıp kullanmamasının işçinin kıdemini etkilememesi gerekir»[123]. Bu görüşe göre, işçiye ihbar tazminatı yanında, ihbar öneli içinde işçi çalıştırılsaydı doğacak bütün maddi ve sair avantajlar kendisine ödenerek, fesih anında işçinin işyeri ile ilişkisi kesilmelidir[124]. Böylece hem işveren hem de işçi tatmin edilmiş olmaktadır.

---

119) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. *Çelik*, I. s. 240 vd.; *Esener*, İş. s. 240 vd.; *Ekonomi*, I. s. 165 vd; *Tunçomağ*, I. 226 vd.

120) *Camerlynck*, Contrat de travail, s. 185.

121) *Esener*, İş. s. 225; *Tunçomağ*, I. s. 282. *Çelik*, I. s. 224; *Ekonomi*, I. s. 144; *Oğuzman*, Fesih, s. 173; *Baydur*, s. 176. Fransız hukuku da aynı görüştedir. *Camerlynck*, Contrat de travail, 1973, s. 85; *Rivero / Savatier*, s. 545, *Camerlynck/Caen*, s. 197. No. 181.

122) *Ataaz*, Peşin Ödeme, s. 18; *İnce*, Peşin Ödeme, s. 2; Yargıtay'ın son kararları da bu görüş doğrultusundadır. Y9HD. 27.2.1975, E. 74/28135, K. 75/13479, kararda aynen «davalı işveren iş akdini ücreti peşin vermek suretiyle bozmuştur. O anda hizmet akdi sona ermiştir. Artık iş kanununun 13. maddesindeki öneller hesaba katılamaz» demektedir (İHU, İş. K. 13, No. 1). Y9HD. 13.11.1975, 25903/49709 sayılı kararı da aynı görüşü yansıtır. Bu kararda da Yargıtay «davacının ihbar tazminatı peşin ödenerek işyeri ile ilişkisi 4. dönem toplu iş sözleşmesinden önce kesilmiştir. Bu durumda ihbar süresi hizmet süresine eklenemeyeceğinden ...» demektedir. Y9HD. 22.2.1975, 28135/13479 sayılı kararı da bu görüştedir (Ağaç İşv. Gaz. Eylül - Ekim 1975, sy. 35. Fransız Yargıtayının 24.2.1971 tarihli kararı da bu yoldadır (*Klein*, s. 387, No. 524).

123) *Oğuzman*, İHU. İş K. 13. No. 2, s. 2 vd; *Narmanlıoğlu*, İHU. İş K. 13. No. 6, s. 3.

124) *Çelik*, I. s. 233; *Tunçomağ*, I, s. 283; *Ekonomi*, I. s. 155; *Esener*, İş. s. 228; *Oğuzman*, Fesih, s. 200; *Narmanlıoğlu* da karar incelemesinin (İHU 1976, İş K. 13 No. 6) 3. sayfasında bu görüşe ilişkin sonuçları kabul etmekte fakat sonuçta aktin bitim tarihi olarak yine önel sonunu almaktadır; Yargıtay'ın eski kararları da bu görüş doğrultusundadır. Bkz., YHGK 29.5.1963, 4/39 - 59 (*Orhaner*, I, s. 352 vd; *Selçuki*, s. 274; *Uygur/Dönmez / Kara*, s. 223). Y9HD. 11.2.1966, 252/1236 (*Orhaner*, I. s. 323 - 324; *Eğemen*, s. 177;

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

c) İşyerinde belli bir süre çalışmış olmak

Kanunda yer almayıp sendika tüzük ve temsilci yönetmeliklerinde, zaman zaman da toplu iş sözleşmelerinde yeralan niteliklerden biri de sendika işyeri temsilcisinin belli bir süre o işyerinde çalışmış olmasıdır[125]. Bu süre bir yıl ile bir ay arasında değişmektedir[126]. En az çalışma süresi belli işyerinde doldurulmuş olmalıdır. Bu işyeri ise toplu iş sözleşmesinin uygulanacak olduğu işyeridir. Aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışılmış olan süreler birleştirilerek nazara alınamaz[127]. Ancak işyerinin devri, işverenin değişmesi, işyerinin yer değiştirmesi durumlarında eski süre de nazara alınmalıdır[128]. Grevde geçen süre ise nazara alınamaz. Zira bu asgari süre işyerini tanımak ve işyerinde tanınmak için aranan bir süredir. Belli işyerinde ve çalışılarak geçirilmelidir. Hastalık ve izin süresi bu amacı etkiliyorsa nazara alınmaz, kısa sürmüş ve etkilememişse çalışılmış gibi nazara alınabilir. Bu sonuca göre asgari süre o işyerinde çalışarak doldurulmalıdır. Bu sürenin bir bölümü temsilcide aranan niteliklerden yoksun olarak geçirilmiş olsa dahi (işveren vekilliği, sendikaya üye olmama vs.) atama anında bu nitelikleri taşıyor olmak yeterlidir.

d) Diğer Nitelikler

Bu nitelikler yanında sendika tüzük ve temsilci yönetmeliklerinde ve toplu sözleşmelerde yeralan diğer nitelikleri şöyle sıra-

---

Çenberci, s. 1062). Fransız yargıtayı da bu görüştedir. Sosyal Dairenin 15.5.1968 tarihli kararı (*Camerlynck*, 1973, s. 85, dn. 1).

125) Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 2/e ve Kırıkkale Metal İş Sendikası Sendika Temsilcileri Yönetmeliği m. 7/d., işyerinde en az bir yıldan beri devamlı olarak çalışmış olmayı aramaktadır. Bazı tüzüklerde ise «işyerinde tanınmasını gerektirici bir süre çalışmış bulunmak» (Petrol İş Sendikası tüzüğü, m. 122/e) gibi genel bir ifade vardır. Toplu sözleşmelerde ise 1 yıldan 1 aya kadar değişen sürelere rastlanmaktadır. Bazı sözleşmeler ise işkolunda daha uzun işyerinde ise daha kısa süre çalışmış olmayı aramaktadır (Türkiye Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayii İşverenler Sendikası arasındaki 6. dönem toplu iş sözleşmesi, m. 11. Bd.).

126) Fransız İş Kanunu bu süreyi bir yıl olarak düzenlemiş (Art. L. 412.12/1), ancak yeni işyeri açma halinde dört ay olarak kabul etmiştir. (Art. L. 412-12/II). Anlaşma ile bu süre daha da kısalabileceği gibi (Fransız Yargıtayının Sosyal Dairesinin 19 Haziran 1974 tarihli kararı. *Verdier*, Syndicats, 1979, 98, No. 67) tamamen de kaldırılabilir (Sosyal Dairenin 18 Eylül 1972 tarihli kararı, *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 99, No. 67); *Petit*, Désignation, s. 108.

127) Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıl çalışmış olma hesaplanırken bu süreler eklenmektedir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (RG. 21.12.1967, No. 12782), 2. m. nin son cümlesinde «Yıllık izin süresinin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir» denmektedir.

128) *Verdier*, Syndicats, 1971, s. 99, No. 67.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

layabiliriz: Sendikal bilgi sahibi olmak[129], sendika amaç ve ilkelerine uygun fikir yapısında olmak[130], sendika organlarınca cezalandırılmış olmamak[131], sendikanın yönetim, denetim ve onur kurullarında görevli olmamak[132], işveren veya işveren vekilinin evinde yaşayan veya iaşesi bunlar tarafından sağlananlardan olmamak[133], İş K. m. 17/11 ve 275 sayılı K. m. 29'a aykırılık dolayısıyla işyerinden çıkarılmış olmamak[134], 275 Sayılı Kanunun 55-61. maddelerine göre hüküm giymiş olmamak[135].

IV. TEMSİLCİ SIFATININ KAZANILMA ANI

Kanunda işyeri sendika temsilciliğinin kazanılma anı konusunda bir açıklık yoktur. Bizce bu konuda yetkili sendika organının karar aldığı an esas alınabilir[136]. Ancak değişik ilişkilere göre bunun hüküm doğurması farklı olabilir.

1. *Sendika - Temsilci İlişkileri Açısından*

Bir kimseye temsil yetkisi vermek tek taraflı bir hukuki işlem olduğundan, onun kabulüne bağlı değildir. Temsil yetkisinin verilmesine dair irade beyanı (sendika yetkili organının kararı) ilgili işçiye ulaşmakla hukuki sonucunu doğurur. Bunun için temsilcinin muvafakatına hatta kararı öğrenmiş olmasına dahi ihtiyaç yoktur. Ancak tüzükte tersine hüküm yoksa işçi bu görevi kabul zorunda da değildir[137].

2. *İşveren - Sendika ve Temsilci İlişkileri Açısından*

İşyeri sendika temsilciliği asıl sonuçlarını işverenle olan iliş-

---

129) Bank - Sen İşyeri Temsilcileri Yönetmeliği, m. 2, b.

130) Tekstil İşçileri Sendikası Anatüzüğü m. 36; Turizm İş Sendikası Tüzüğü m. 40/2; Türkiye Gazeteciler Sendikası Tüzüğü, m. 25/a.

131) Bank - Sen İşyeri Temsilcileri Yönetmeliği, m. 2/c.

132) Bank - Sen İşyeri Temsilcileri Yönetmeliği, m. 2/d.

133) Tümtis Sendikası İşyeri Sendika Temsilcileri Yönetmeliği m. 3/e; işverenle akrabalık temsilci seçilmeye engel değildir. Fransa'da işverenle civar veya kan hısımlığı sadece personel temsilcisi seçilmeyi engellemekte, işletme komitesi üyeliğini ve sendikal kesim (işyeri sendika temsilciliği) üyeliğini engellememektedir (*Lyon/Caen*, s. 240, No. 292).

134) Tekstil işçileri sendikası ile T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 6. dönem toplu iş sözleşmesi, m. 11, A, d (1.3.1975 - 30.6.1977).

135) Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 6. dönem toplu iş sözleşmesi m. 16/E (1.5.1976 - 30.4.1978).

136) Karş. Eseney, Temsil, s. 44; Tekinay, Borçlar, s. 156.

137) Özsunay, s. 213.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kide doğuracağından, sendika, temsilci olarak atadığı kişilerin isimlerini burada üçüncü şahıs durumunda olan işverene bildirmelidir[138].

Bu bildirme temsilciye temsil yetkisi veren bir hukuki işlem olmayıp açıklayıcı bir beyandır[139]. Bildirim şekle bağlı olmadığından herhangi bir şekilde yapılabilir. Ancak toplu sözleşmelerde genellikle yazılı şekil öngörülmektedir[140]. İstanbul İl Hakem Kurulu da temsilcilik sıfatının (hiç değilse kanundaki güvenceden yararlanma bakımından) işverene sendikaca yapılacak yazılı bildiriden başlayacağı görüşündedir[141]. Bu konuda sonuç olarak, sendika - temsilci arasındaki ilişkiler bakımından sendikanın atama kararının alındığı anı, işverenle olan ilişkiler bakımından ise (feshe karşı korunma, işyerinde temsilcilere sağlanan kolaylıklardan yararlanma... gibi) atama kararının işverene bildirildiği anı, esas almak gerektiği görüşündeyiz. Ancak bu bildirimin görevi sadece açıklayıcı olduğundan işveren daha önce temsil ilişkisini öğrenmişse temsilci işçi bu sıfatına bağlı haklardan öğrenme anından itibaren yararlanır.

---

138) Toplu sözleşme uygulamasında da birçok toplu sözleşmede temsilcilerin işverene belli süre içinde bildirilmesini öngören hükümler vardır. Örnek olarak bkz. Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş arasındaki 6. dönem (1.5.1975 - 30.4.1978) toplu iş sözleşmesi, m. 15, «işbu başkemsilci ile temsilcilerin isimleri ile görev ve ünvanlarını havi liste 3 gün içinde işverene bildirilecektir»; DMO. Genel Müdürlüğü İstanbul Basım Müessesesi ile Disk Basın İş arasındaki 1.3.1976 - 28.2.1978 yürürlük tarihli toplu sözleşme m. 9. «Sendika bunların isimlerini işverene ya da vekiline yazı ile bildirir»; Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. ile Petrol İş arasındaki 5. dönem (2.6.1975 - 31.5.1978) toplu sözleşmesi, m. 5 «... temsilcilerin tamamı işbu sözleşme mer'iyete girdikten 15 gün içinde, işverene yazı ile bildirilir»; Keramik İş ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 2. dönem (1.5.1976 - 1.5.1978) toplu iş sözleşmesi m. 59 «işyerinde 4 sendika temsilcisi atanır — isim ve ünvanları işverene bildirilir.»; BP Petrolleri A.Ş. ile Petrol İş arasındaki 1.4.1979 - 31.3.1981 tarihli toplu sözleşme de 6. maddesinde atanan temsilcilerin ve değişikliklerin işverene bildirileceğinden söz etmektedir.

139) Karş. *Esener*, Temsil, s. 46: Tüzel kişilerin organları kanuni temsilci sayılmadığından (*Tekinay*, s. 154), temsile ilişkin kurallar bunlara ancak kıyasen uygulanabilecektir. Organ temsilciden farklı olarak tüzel kişi adına hareket etmez, organın eylem ve işlemleri araya bir vasıta girmeden doğrudan doğruya tüzel kişinin eylem ve işlemleri sayılır (*Köprülü, Bülent*, medeni Hukuk, İstanbul 1971, s. 307). sendika işyeri temsilcisini de organ saydığımızdan sorunları temsil kavramından önce organ kavramı ile açıklamak gerekmektedir.

140) Bkz. Yukarıdaki toplu sözleşmeler. Fransız hukukunda da yazılı bildirimi öngörülmüştür. CTF ve Art. L. 412.14'e göre «sendika temsilci veya temsilcilerinin isimleri kararnamede tesbit edilecek şartlara göre işverene bildirilir. Sendika ilan tahtasında da ilan edilir. Bu bildirimin bir örneği de derhal yetkili iş müfettişine veya bu işlere bakan kamu görevlisine gönderilir. Aynı bildirim temsilcinin değişmesi veya görevinin sona ermesi halinde de yapılır». Bildirimin şeklini düzenleyen kararnameye göre ise, bildirim taahhütlü mektupla veya makbuz karşılığı mektupla yapılmalıdır (68-1184 sayılı, 30.12.1968 tarihli kararname Art. D. 412-1, CTF). Alındı kâğıdı üzerindeki tarih görevin ve korunmanın başladığı tarihtir (CTF, D. 412-1/11; *Suet*, s. 299, No. 593).

141) İİHK'nun, 10.1.1974, 73/56, 74/1; 9.9.1974, 34/36; 12.6.1975 t. 31/29; 7.8.1975 t. 56-57/41-42; 21.1.1976 t. 99-100/3; 5.11.1975 t. 77/51; 5.1.1976 t. 75/96; 11.12.1975 t. 75/85; 29.4.1976 t. 6/28; 22.6.1976 t. 76/33 sayılı kararları bu yoldadır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bazı sendika temsilci yönetmelikleri bu konuyu açıkça hükme bağlamışlardır. Banksen Sendikası temsilci yönetmeliği m. 4'e göre «seçimin sonuçlanması ve tutanağın düzenlenmesi ile birlikte temsilcilik sıfatı kazanılmış olur. Ancak, temsilcinin göreve başlayabilmesi için adının soyadının ve işyerinin genel yürütme kurulu tarafından işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü ile işverene bildirilmesi şarttır. Genel Yürütme Kurulu seçim tutanaklarının genel merkeze gelmesinden itibaren bu bildirimi en geç 5 gün içinde yapar»[142]. Fransız hukukunda da atanan temsilcilerin işverene bildirilmesi gerektiği yasal korumanın bildirim tarihinden başlayacağı kabul edilmiştir (CTF, art L. 412. 14.Kararname Art. D. 412.1)[143].

V. TEMSİLCİ SIFATINA İTİRAZ

Temsilci atandıktan sonra değişik nedenlerle ve kişilerce bu sıfatına itiraz olunabilir. Konu ile ilgili olarak sendikanın, işçilerin ve işverenin itirazı düşünülebilir. Atamayı bizzat sendika yetkili kurulu yapacağına göre sendikanın itirazı değil kararını değiştirmesi sözkonusu olabilir. Sendika dilediği anda temsilciyi değiştirebileceğinden itirazla uğraşması düşünülemez. Başka sendikanın yetkiye itirazı da artık bu safhada yetki kesinleşmiş olacağından mümkün değildir. İşçi ve işverenin itirazına gelince :

1. İşçinin itirazı

Sendika kararlarına karşı açılacak davalarda davacı sıfatı sadece sendika üyesi işçilere ait olduğundan üye olmayan işçi, temsilcide gerekli vasıfların yokluğu veya sendikanın atamaya yetkili olmadığı gerekçesiyle dava açamaz[144]. Ancak sendika üyesi işçiler, üyelik sıfatına dayanarak, önce sendika kademeleri içinde kanun veya sendika tüzüğüne aykırı atamaların geri alınması için başvuracaklar, sendika genel kurulunda da bu yolda karar elde ede-

142) *Göçer*, bu çözümün kanunda yer alması ve yaygınlaşması gereğine değinmektedir. (s. 9).

143) *Pélissier*, Statut Protecteur, s. 18, No. 33 ve orada anılan kararlar. Kararnameye göre bildirim iadeli taahhütlü mektupla yapılacaktır.

144) *Özsunay*, s. 209; Y4HD, 2.2.1950 t. 613/584 sayılı kararda bu hususu belirtmektedir (TİK, 1951, C. I, s. 7-8, *Özsunay*, s. 209 dn. 86).

Ayrıca bu durumda dava şartlarından hukuki menfaat şartı da gerçekleşmiş olmamaktadır. Bu konuda bkz. *Üstündağ*, s. 177.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

mezlerse, genel kurul kararına karşı bir ay içinde mahkemeye başvurabileceklerdir (MK m. 68). Buradaki sendika tüzüğü deyiminden sadece sendikanın anayasası niteliğindeki yazılı belge değil, fakat derneğin iç düzenine ilişkin kuralların tümü, bu arada sendika işyeri temsilci yönetmelikleri de anlaşılmalıdır. Üyenin böyle bir karar için mahkemeye başvurabilmesi şu şartların gerçekleşmesine bağlıdır[145]:

a) Atama kararı sendikanın bir başka organında alınmışsa (Yönetim Kurulu, genel başkan gibi) bunların kararlarına karşı genel kurula başvurularak bu konuda bir genel kurul kararı alınmış olmalıdır.

b) Temsilci atamaya ilişkin genel kurul kararı kanuna, sendika ana tüzüğüne veya sendika işyeri temsilci yönetmeliğine aykırı olmalıdır.

c) Bu konudaki genel kurul kararına itiraz eden üye, kararın alındığı genel kurul toplantısına hiç katılmamış veya katılıp karşı oy vermiş, yani bu karara muhalif kalmış olmalıdır[146].

d) Dava bir aylık hak düşümü süresi içinde açılmış olmalıdır. Bu sürenin başlangıcı hukuka aykırı genel kurul kararının üye tarafından öğrenildiği andır[147]. Üye genel kurula katılıp karara muhalif kalmışsa süre toplantı tarihinden başlayacaktır.

2. İşverenin İtirazı

İşverenin de kanun, tüzük, yönetmelik ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı temsilci atanmasına itiraz edebilmesi gerekir. Gerçi SK. m. 20, temsilcinin iş sözleşmesinin feshi halinde, İl Hakem Kuruluna başvurulursa, işverene işçinin temsilci sıfatına itiraz olanağı tanımaktadır[148]. Ancak burada incele-

145) *Özsunay*, s. 209; Üyenin sendika kararlarına karşı mahkemeye başvurabilmesi onun üyelik haklarından, sendikanın faaliyet ve yönetimine katılma hakkının da bir gereğidir. *Çelik*, Sendikalar, s. 234.

146) Y4HD, 8.9.1953 t. 4332/3353 sayılı kararı da bu yoldadır. (TİK. 1954, C. I, II. s. 6; *Özsunay*, s. 209, dn. 84).

147) YHGK 10.3.1958 t. 1914/1264 sayılı kararı (TİK. 1958 c. I, II. s. 719; *Özsunay*, 209 dn. 85). Bu sürenin geçip geçmediğini mahkeme resen araştırmalıdır. Y4HD 22.12.1975 t. 9752/12630 YKD, s. 2, sy. 11, s. 1952 - 1953, Kasım 1976).

148) İşveren böyle bir itirazda bulunmasa dahi İl Hakem Kurulu öncelikle sözleşmesi feshedilen işçinin temsilci sıfatı bulunup bulunmadığına bakacaktır (*İnce*, s. 25; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 27). Zira temsilci sıfatı olmayan işçilerin işe iadesi davalarında İl Hakem Kurulu yetkili değildir. İstanbul İl Hakem Kurulu 18.4.1975 t. 24/30 sayılı kararında, işe son verildiği tarihte temsilcilik sözkonusu olmadığından, İl Hakem Kurulu'nun görevsizliğine karar vermiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

mek istediğimiz konu, işverenin kendisine bildirilen atama kararının kanun, sendika tüzük ve yönetmeliklerine veya toplu iş sözleşmesine aykırılığı halinde mahkemeye başvurup başvuramacağıdır. Fransız hukukunda kanun açıkça işverene ve diğer ilgililere atama kararına itiraz imkânı vermektedir[149]. Bizim kanunumuzda bu konuda bir açıklık yoktur. Önce bu konuda işverenle sendika arasında çıkacak uyuşmazlığın niteliğini tesbit etmek gerekir. Uyuşmazlığın tarafları açısından bu bir toplu iş uyuşmazlığı sayılabilir[150]. Uyuşmazlığın niteliği bakımından ise bu hak uyuşmazlığıdır[151]. İşverenin bu konuda çıkaracağı uyuşmazlık işçinin temsilcilik sıfatına ilişkin olduğundan bir toplu iş uyuşmazlığı[152], ayrıca sendikaya kanun ve toplu sözleşme ile tanınmış bir haktan doğduğu için de bir hak uyuşmazlığıdır. Sonuç olarak temsilcilik sıfatına bağlı olarak çıkacak uyuşmazlık bir toplu hak uyuşmazlığı sayılacaktır. Buna bağlı olarak da işverenin bu konuda mahkemeye başvurması kabul edilebilecektir. Ayrıca bu konuda işverenin TSGLK m. 19/II ye dayanarak lokavta gitme hakkı da vardır[153]. Bu konuda son olarak İş Mahkemesi-

149) CTF Art. L. 412.13'e göre «sendika temsilcilerinin atanma şartlarına ilişkin davalar, acele usulle karar verecek olan sulh mahkemesinde (tribunal d'instance) görülür. Bu davalar, atanmanın yapıldığı yer mahkeme kalemine yapılacak bir beyanla açılmış olur. Başvurma ancak, atamayı izleyen onbeş gün içinde yapılmışsa geçerlidir. Mahkeme masraf ve herhangi bir usule bağlı olmaksızın üç gün önce ilgili taraflara haber vererek en gün içinde toplanır.

Mahkeme bu konuda mutlak yetkilidir, ancak Yargıtay'a da başvurulabilir. Yargıtay'a başvurma, görüşülme, yargılama, seçim konularındaki süre ve şekillere göre olur.

Bu konudaki hukuki işlemler kayıt ve pulcan muaftır». Görüldüğü gibi bu maddede başvurma süresine, mahkemenin yetkisine ve izleyeceği usule ve kararın kapsamına ilişkin kurallar konulmuştur. Bu konuda bkz. *Klein*, s. 390 vd; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 37, No. 62.

150) Toplu iş uyuşmazlığı tüzel kişiliği haiz bir işçi kuruluşunun ortak menfaat veya hakları ile ilgili olarak, işveren veya işveren kuruluşu ile çıkarılan uyuşmazlıktır (*Esener*, İş Hukuku, s. 509; *Rivero/Savatier*, s. 310; *Camerlynck/Caen*, s. 738, No. 766). Ortak hak veya menfaati ilgilendirmeyip ferdi mahiyette kalan veya toplulukça benimsenmeyen uyuşmazlıklar ise ferdi iş uyuşmazlığı sayılır (*Oğuzman*, Grev - Lokavt, s. 3).

151) Hak Uyuşmazlığı, işçi ile işverene mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile sağlanan haklara ilişkin olarak çıkan uyuşmazlıklardır (*Çelik*, İş, s. 346; *Oğuzman*, Grev - Lokavt, s. 1; *Esener*, İş, s. 542).

152) *Esener*, İş, s. 511.

153) Bu maddeye göre «işverene veya işveren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünce veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren teşekkülünün kendi mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde ve işverenin de kendine ait işyerlerinde lokavta karar verme yetkisi vardır». Hak uyuşmazlıklarının, toplu dahi olsa, normal hal yolunun mahkeme olduğunu kanun koyucu da kabul etmiş, ancak mahkeme yoluyla sonuç almanın uzun süreceği düşünülerek toplu hak uyuşmazlıklarında da grev ve lokavt yolu açılmıştır (8.3.1963 t. Millet Meclisi geçici Komisyon raporu, MMTD, dönem 1, top. 2, cilt 16, S. sayısı 132, s. 15; *Oğuzman*, Grev - Lokavt, s. 7, dn. 17). Ancak şuna da işaret edelim ki, atanan temsilcide toplu sözleşmenin veya sendika tüzüğünün aradığı bazı nitelikler yok diye işverenin lokavta gitmesi teorik olarak düşünülebilirse de uygulamada pek rastlanamayacaktır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nin böyle bir davaya bakıp bakamayacağı konusuna değinelim. İş Mahkemeleri Kanununa göre[154], bu mahkemeler «İş kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli» dirler (İMK m. 1). Yine bu maddenin A bendine göre «5018 sayılı kanunun 4. maddesinin (E) fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davalarına» da bu mahkemeler bakacaktır. Adı geçen eski 5018 sayılı kanunun[155], E bendi ise sendikanın, «hizmet aktini ilgilendiren hususlarda hakkını arayan üyelerine ve hak sahibi mirascılarına hukuki yardımda bulunmak ve genel sözleşmeden ve mesleğin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava ve husumete ehil olmak» hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Şimdi bunun yerini alan 274 sayılı Sendikalar Kanununun 14/1 e maddesi sendikaların «çalışma hayatından mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden örf ve adetten veya mesleğin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda çalışanları temsilen veyahut — yazılı müracatları üzerine — ikinci maddenin birinci bendinde zikredilen akitlerden doğan haklarıyla sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak» hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Bu hükümlere göre iş mahkemeleri 5521 sayılı kanunun m. 1/1 e (işçi sayılan kimseler, deyimini sendikaları da kapsar biçimde ve «İş Kanunu» sözünü ise Sendikalar Kanunu ve iş hukukuna ilişkin diğer mevzuatı da kapsar biçimde yorumlamak şartıyla) ve 5018 sayılı kanunun m. 4/e fıkrasına (şimdi 274/14 e fıkrasına) göre, işverenin temsilcinin atanmasına ilişkin itirazlarına iş mahkemesinde bakılabilecektir[156]. İşverenin açacağı bu davada, kanun veya toplu sözleşme-

154) 5521 sayılı 30.1.1950 t. bu kanun 4.2.1950'de yayınlanmış ve yayımından altı ay sonra 4.8.1950'de yürürlüğe girmiştir.

155) İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, 20.2.1947'de kabul ve 26.2.1947'de neşredilmiş ve yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 33. maddesi ile de yürürlükten kaldırılmıştır.

156) İş mahkemelerinin yetkisi konusunda bkz., *Kutal*, Yargıtay 1975, s. 135 vd. Aynı tehlikenin tartışılması ile ilgili olarak *Tuncay* (s. 151 vd); *Oğuzman* (s. 156); *Tunçomağ* (s. 160); *Ekonomi* (s. 164) nin görüşlerine de bkz. Bu tartışmalar sendika üyeliği reddedilen işçinin açacağı davalara ilişkin olmakla beraber bu konuya da ışık tutacak niteliktedir; zira sorun 5521 sayılı kanunun 1. maddesinin dar veya geniş yorumlanmasında düğümlenmektedir. *Tuncay* konuyu, Yargıtay Kanununun (s. 165) 13. maddesinin Yargıtay dairelerinin görevlerini düzenleyen ve 9. hukuk dairesinin «1475 sayılı İş Kanunu, 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 212 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki İlişkileri Düzenleyen Kanunla, Deniz İş

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

deki nitelik ve kurallara uyulmadığı gerekçesi yanında sendika ana tüzüğündeki veya sendika temsilci yönetmeliklerindeki nitelik ve şartların bulunmadığı da ileri sürülebilmelidir. Zira sendika kendisine işlerlik kazandırmakta olan, faaliyetlerini düzenleyen tüzük ve yönetmeliklere uymak zorunda olduğuna göre[157] işveren, bu kaynaklardaki hükümlere de dayanabilecektir.

Kanunundan doğan uyuşmazlıklara değinen, Onuncu Hukuk Dairesi'nin görevi dışında kalan ve iş mahkemelerinden verilmiş olan hüküm ve kararları» inceleyip karara bağlayacağını öngören hükmüne dayanarak çözmektedir; *Kutal*, bu konuda Yargıtay Kanununa dayanılamayacağı görüşündedir, s. 132; *Tunçomağ* ve *Kutal* bu sonuca 5521'i geniş yorumlayarak varmakta, *Oğuzman* ve *Ekonomi* ise dar yoruma taraftar bulunmakta, iş mahkemelerini değil, asliye mahkemelerini bu dar yorum dışındaki konularda yetkili saymaktadırlar. Yargıtay bu konuda önceki kararlarında dar yoruma taraftar iken (bkz., Y9HD, 16.9.1965 7049/7742; 30.11.1965, 9869/9609; 29.3.1966, 954/2330; 6.3.1967, 2137/1810) Hukuk Genel Kurulunun 5.7.1967, 9-45/327 sayılı kararıyla iş mahkemelerinin görev alanlarını genişletmiş (Y9HD de 20.1.1969, 11349/346 sayılı kararı ile aynı görüşü benimsemiş) ancak Y4HD de 1975'den sonra tekrar eski görüşüne dönmüştür. (Y9HD 18.3.1975, 26105/17525) (Kararlar için bkz., *Kutal* agt. s. 130, 132, 133, 134).

Şahlanan, bu konuda «274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin görevli olması bu mahkemelerin kuruluş amacına ve uzmanlığına uygun düşmektedir ve yerindedir. Ancak bu konuda yasa hükmünün yetersizliği nedeniyle uygulamada duraksamalar devam etmektedir. En iyisi bu konuyu duraksamalara yer bırakmayacak bir biçimde, yeni bir yasa hükmüyle sonuçlandırmaktır demektedir (İş Yargılaması' İHFM, C. XLII, sy. 1-4'den ayrı bası, İstanbul, 1977, s. 22-23).

157) *Özsunay*, s. 142; YHGK, 2.4.1976 t. ve 2-568/1183 sayılı kararında dernek tüzüklerindeki kuralların organlar ve üyeler için bağlayıcı olduğunu belirtmektedir (İKİD, Ağustos 1976, sy. 188, s. 4735). Bu bağlayıcılığın sonucu tüzüğe aykırı kararların üyelerin veya ilgililerin başvurması üzerine mahkemece bozulması olacaktır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

§ 3. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN FAALİYETLERİ

I. İŞYERİNDE SENDİKAL FAALİYETLER VE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMLARI

Temsilcinin faaliyetlerini incelemeden önce işyerinde sendikal faaliyette bulunulmasının mümkün olup olmadığını araştıralım.

Sendikal faaliyet bir bakıma sendika özgürlüğünün doğal bir sonucudur. Anayasamız 46 m. de «işçiler ve işverenler; önceden izin olmaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler» diyerek, ferdi sendika özgürlüğünü düzenlemiştir. Ancak 46. madde, AY. nın «işçiler işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyle toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptir» diyen 47. maddesi ile birlikte yorumlanarak ve Alman hukukundaki gelişme de nazara alınarak, bu hükmün kollektif sendika özgürlüğünü de sağladığı sonucuna varılmaktadır[1]. Bundan sendikaların varlık ve faaliyetlerinin de Anayasaca korunduğu anlaşılmaktadır. Böylece, Fransız hukukunda da kabul edilen, sendika özgürlüğünün bir özel hak olarak bütün üyelere tanınmış kişisel yanı, bir de kamu özgürlüğü olan kollektif yanı ortaya çıkmaktadır[2]. Sendika özgürlüğü önce hiçbir ayırma yapılmadan ve önkoşul aranmadan sendika kurabilmek ve kurulmuş sendikalardan dilediğine üye olabilmek hakkını kapsar[3]. Buna kurulan bu sendikaların, serbestçe faaliyette bulunmaları, Uluslararası kuruluşlara katılmaları, antisendikal ayırımlara karşı korunmaları da eklenmelidir[4]. Sendikalar üyelerinin çıkarları için kurulduğundan sendika özgürlüğü kavramı toplu sözleşme ve grev hakkını da kapsar[5]. Ancak şuna da işaret

1) Çelik, Sendikalar, s. 97, 98; Tunçomağ, Sendika Özgürlüğü, s. 213 vd; Tuncay, Bunun her şeydenönce bireysel bir özgürlük olduğunu belirtmektedir (Üyelik, s. 51).
2) Camerlynck / Cozn, s. 564 ve 565; Caire, s. 23.
3) Caire, s. 15; 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme 2. m.'de bu haktan söz etmektedir.
4) Bu da sendika özgürlüğünün kollektif tarafını belirtmektedir.
5) Caire, s. 15.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

edilmelidir ki sendika özgürlüğünün bir anlamı olması için toplantı özgürlüğü, düşünce özgürlüğü, sosyal güvenlik hakkı gibi bazı temel hakların da tanınmış olması gereklidir[6]. Ayrıca sendika serbestçe çalışabilmelidir. Bunun için de sendikalar tüzüklerini serbestçe hazırlayabilmeli, yöneticilerini serbestçe seçebilmeli, yöneticilerini serbestçe seçebilmeli, mali özerkliğe sahip olabilmelidir[7]. Sendikal hareket temel haklara saygılı bir ortamda gelişebilir. Bunun için sendika kendi yerinde toplantılar yapabilmeli, toplu gösteriler düzenleyebilmelidir. Bu da serbestçe bildiri dağıtımını sendika merkezlerinin yargıç izni olmadan aranmamasını gerektirir[8]. Sendika özgürlüğü, ayrıca sendikal hareketlerin, faaliyetin, işçilerin toplu bulunduğu tek yer olan, işyerlerinde de yapılabilmesini içerir[9].

Bu konudaki gelişme sendika özkrlüğünü inanç özgürlüğünün uygulama alanı sayan görüşten, bunu bir kollektif hak saymaya doğru olmuştur[10]. Sendikaların işyerlerindeki faaliyetleri de buna paralel olarak gelişmiştir. Bu konuda Fransa'daki gelişim ilginçtir. Önce buna sonra da Türkiye'deki gelişmeye değinelim.

Fransa'da sendika uzun süre işyeri sınırları dışında bırakılmış, işverenler, sendikaların işletmeler dışında bırakılmasını, işletmelerin sadece çalışmaya hasredilmesini istemişlerdir[11]. Gerçi sendikaların serbestçe kurulabilmesini öngören 21 Mart 1884 Kanunu sendikaların işletme düzeyinde örgütlenmelerini önlemiş değildi. Fakat mesleki yararların koruyuculuğu görevini yüklendikleri için işletmeler dışında mesleki federasyonlar veya meslekler arası birlikler olarak örgütlendiler[12].

İşveren sendikaları da mesleki düzeyde kurulup geliştiklerinden ancak bir grev veya toplu sözleşme nedeniyle taraflar karşı karşıya geliyor, tek tek işletmelerin sorunları yerine mesleğin sorunlarını görüşmek, işçi dayanışması ve sosyal ilişkileri yönünden daha uygun düşüyordu. Daha sonra işçilerin sendikalı, sendikasız ayırımı yapılmadan örgütlenmeleri uygun bulundu[13]. Ka-

6) *Caire*, s. 16.
7) *Caire*, s. 20 - 21.
8) *Caire*, s. 24.
9) *Rivero / Savatier*, s. 110.
10) *Caire*, s. 23.
11) *Rivero/Savatier*, s. 110; *Salvage*, s. 396; *Ogrel*, s. 61; Despax, Droit syndical, s. 4.
12) *Gressaye*, s. 153.
13) *Gressaye*, s. 153.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nun koyucu işçilerin işletme çapında temsilini sendikalara bırakmayarak seçilmiş kişilere verdi. Bunlar 24 Haziran 1936 Kanununa göre işçi temsilcileri (délégués du personel) idi. 16 Nisan 1946 Kanunu bu kurumu zorunlu işletme komiteleri (comités d'entreprise) haline getirerek, işçilerin bireysel veya toplu isteklerini işverene ulaştırma görevi ile yükümlü kıldı[14]. Bu devrede sendikalara da işyeri çapında bazı haklar tanındı. Sendikalar artık temsilci seçiminde (ilk tur seçiminde adayları sendika gösteriyordu), işyeri toplu sözleşmelerinde söz sahibi oldu. İşletme komitesine bir üye gönderme hakkını kazandı. 18 Haziran 1966 Kanunu ile bu üyeler de temsilci güvencesinden yararlandırıldı[15]. Böylece işyeri düzeyinde sendikalara daha geniş faaliyet olanağı tanınma yolu açılmış oldu. Bazı toplu sözleşmelerde, işyeri düzeyinde çalışma koşulları kabul ettiren ve 11 Şubat 1950 Kanunu kanalıyla bunların bütün işçiler için geçerli olmasını sağlayan sendikalar, böylece bazı konularda önemli olanaklar sağladı. Bunlar işyerinde aidat toplama, sendikal ilânlar asma, bildiri ve gazete dağıtma hakkı idi[16]. Bunlara rağmen sendika, işyerinde toplu yararları savunan bir kuruluş olarak kabul edilmedi. 27 Nisan 1956 Kanunu, sendikalı sendikasız işçi ayırımı yasağını ve sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmesini fesih yasağını getirmekle ancak bireysel sendika hakkını korumakla yetinmiş oldu[17].

İşyerinde sendikanın varlığını kabule yanaşan açık bir gelişme yoktu. Sendikanın işyerine girmesi yolunda işçi çevrelerinde uyanan istek, işverenin kabulü halinde açıkça, kabul etmemesi halinde ise gizlice, sendika militanlarını işyerinde faaliyete yöneltti. 1963'deki araştırmalar da bir kanunla sonuçlanamadı. Ancak toplu sözleşmeler yoluyla işyerinde 1961 - 1965 arasında sendika temsilcileri kabul edilmeye başlandı[18]. Mayıs sonlarında yapılan Grenelle protokolu ile bir süredir devam eden grevler sona erdi ve işçi konfederasyonlarının isteklerinin çoğu kabul edildi. Bunlar arasında hükümetin işyerinde sendikal faaliyetleri düzenleyen bir kanun çıkarması şartı da vardı. Bu Kanun 27.12.1968 de çıktı ve sendikalar işyerlerinde örgütlenme ve faaliyette bu-

14) *Gressaye*, s. 153; *Rivero/Savatier*, s. 110.
15) *Rivero/Savatier*, s. 110.
16) *Rivero/Savatier*, s. 111.
17) *Ogrel*, s. 132.
18) *Gressaye*, s. 154.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lunma hakkını kazandı[19]. Böylece sendikalar milli ekonomi, konjonktür değişiklikleri, meslekî menfaatler yanında, sendikaların işçi ile asıl buluşma noktaları olan işyerlerinde de işçi sorunlarına eğilme olanağına kavuşmuş oldu[20].

Türkiye'deki gelişime gelince, Türkiye'de sendika kurma serbestisi 5018 sayılı ve 20.2.1947 tarihli Sendikalar Kanununa kadar kabul edilmemişti. 27.7.1909 (1325) tarihli Kanunun 8. maddesine göre «Umuma müteallik hizmetler gören müesseselerde sendika teşkili memnudur». Yine bu kanunun 11. maddesi bu müesseselerde eskiden kurulmuş sendikaları da münfesih saymıştır. Kamu hizmeti görmeyen kurumlarda ise Medeni Kanun ve 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu uygulanıyordu. Medeni Kanun liberal, Cemiyetler Kanunu ise daha sınırlayıcı idi. Ticaret Bakanlığının bu kanunlara uygun olarak hazırlattığı ve sendikalar hakkında nisbeten liberal hükümler taşıyan birinci İş Kanunu tasarısı, Cumhuriyetin ilk yıllarında endüstri hayatının zayıflığı, idari sistemin merkezciliği, siyasî hayatta tek partinin egemen oluşu, hükümetin otoriterliği, sendikaların gelişmemiş oluşu nedeniyle meclisten çıkamadı[21].

1936 tarihinde çıkarılan İş Kanununda ise sendikalara ilişkin bir hüküm yoktu. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ise Cemiyetlerin kurulup, işleyişinde ve kapatılmasında hükümete geniş yetki tanıyordu. Bu rejim içinde demokratik sendika kurmak olanaksızdı. Kaldı ki Kanunun 9. maddesi de «aile, cemaat, renk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan» cemiyetleri de yasaklıyordu. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gelişen demokrasi akımının etkisi ile 1946'da Cemiyetler Kanunu değiştirildi. Medeni Kanun sistemine uygun liberal bir rejim getirildi. Cemiyet kurmak için hükümet izni kaldırıldı, cemiyeti kapatma yetkisi hakime bırakıldı. Sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı da kaldırılarak sendika kurma yolu açıldı[22]. 5018 sayılı Kanunun 1. maddesi ile, aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanlara, yardımlaşma ve ortak yararlarını koruma ve temsil amacıyle sendika kurma hakkı tanındı. Aynı Kanunun 3/II maddesi aynı işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesini, 3/I ve 9 maddeleri de iş-

19) *Gressaye*, s. 155. *Rivero/Savatier*, s. 111.
20) *Ogrel*, s. 37.
21) *Saymen*, s. 157.
22) *Saymen*, s. 159.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çilerin diledikleri bir veya birkaç sendikaya üye olabileceklerini, diledikleri anda sendikadan çekilebilecekerini hükme bağlayarak olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğünü bireysel düzeyde kabul etmiş oldu. Sendikaların faaliyetlerini düzenleyen 4. madde ise işyeri ile ilgili olarak genel görüşme akdetme, iş sözleşmesini ilgilendiren konularda üyelerini temsil etme, hakkı tanıyordu. Fakat işyerlerinde sendikal faaliyetlere izin veren veya böyle faaliyetlerde bulunan sendikalı veya sendikasız işçileri koruyan bir hüküm taşımıyordu. Zaten bu devrede grev yasağı da vardı. 5018 sayılı Kanunun 7. maddesi de sendika yöneticilerinin greve karışmaları veya teşvik etmeleri halinde sendikanın geçici veya devamlı kapatılmasını öngörüyordu. Yine bu devrede iş uyuşmazlıklarının çözümünde asıl görev işçiler tarafından seçilen işçi temsilcilerine bırakılmıştı[23]. Ancak sendikalara toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarma olanağı tanınmıştı. Bunun için işyerindeki işçilerin çoğunluğunun bu sendika üyesi olması, işyerindeki işçilerden ez az beşte birinin toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarmaları ve bu isteklerini yazılı olarak sendikaya bildirmeleri gerekiyordu[24]. Grev hakkı tanınmamış olduğundan uyuşmazlıklar kesin olarak İl Hakem Kurulunda veya itiraz üzerine Yüksek Hakem Kurulunda karara bağlanıyordu. Bu kararlar uyuşmazlığa katılmış olsun olmasın işyerindeki bütün işçileri bağlıyordu[25]. Bizde işyerinde sendikal faaliyetlerin korunması 24.7.1963 de yürürlüğe giren 274 Sayılı Sendikalar kanunu ile başlamıştır. Bu kanunun 20/4, a maddesine göre toplu sözleşmeye taraf federasyon mensubu ve toplu sözleşmeye taraf işçi sendikalarından o işyerinde en fazla üyeye sahip sendika veya bu nitelikte olmamakla beraber işyerinde en çok üyesi olan sendika, işyerinde belli sayıda sendika temsilcisi atayabiliyordu[26]. Kanunda temsilcilerin işyerindeki faaliyetlerine ilişkin bir hüküm yoktur. Ancak o devirdeki toplu sözleşmelerden, bunların, üye kaydı, üyelerle temas ve işçi şikâyetlerini izleme ile sınırlı olduğunu görüyoruz[27]. Hatta bazı sözleşmelerde temsil-

23) Bkz. İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü, 3/14072 sayılı ve 12.1.1952 neşir tarihli.

24) ag. tüzüğün 71. maddesi.

25) ag. tüzük. m. 65 ve 85.

26) Bu konuda bkz. aşağıda 52. Temsilcilerin atanması.

27) Bu devrede General Elektrik T.A.O. ile 7. Maden İş Sendikası arasında yapılan 2.9.1964 tarihli toplu iş sözleşmesinde sendika hakları düzenleyen IV. Bölümde bu haklar «ortaklık arazisinde sendika faaliyetleri» başlığı altında şöyle düzenlenmişti : «Sendika temsilcilerinin işyerinde imalat sahası ve mesai saatleri dışında üye kaydı, üyelerle temas ve muhtelif şikayetleri faaliyet konusu yapmak hakları vardır». yine bu devrede aynı sendikanın Uzel Ticaret ve Sanayii Ltd. Şti. ile 1.3.1964 de yaptığı toplu iş sözleş-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

cilerin sendika ile ilişki kurmasında, bunların sendika yöneticileri tarafından, sendika merkez, şube veya lokallerinden aranmaları halinde, günde 2 defayı ve her konuşma 10 dakikayı geçmemek koşuluyla izin veriliyordu[28].

Temsilcinin işini bırakması, ancak «işyerinin, çalışanların ve şirketin emniyetini tehlikeye düşürecek bir halin vukuunda durumu işveren vekiline bildirmek» için mümkündü[29]. Bazı sözleşmelerde ise, işveren, sendikaya, bir örneği önceden işyeri amirine verilmek şartı ile sendika temsilcisinin sendika çalışmaları ile ilgili haber tamim ve teklifleri asacağı ve işçilerin görebilecekleri bir yere konacak, bir ilân tahtası sağlamayı kabul ediyordu[30]. 274 sayılı kanunun 19 ve 20. maddeleri ise bu faaliyetlerin güvencesini getiriyordu. Buna göre «işçiler iş saatleri dışında veyahut işverenin rızasıyla iş saatleri içinde işçi teşekküllerinin faaliyetine iştirakten dolayı işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı muameleye tabi tutulamaz» (m. 19/2). Bunun müeyyidesi ise yine aynı maddenin son fıkrasına göre işverenin en az işçinin bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemesi idi. Ayrıca 20. maddede sendika yöneticileri ve temilcileri için, bu tazminat dışında fesih halinde işlerine dönme olanağı da öngörülüyordu[31].

II. İŞYERİNDE YÜRÜTÜLEBİLECEK SENDİKAL FAALİYETLER

İktidar, yeri zamanı ve büyüklüğü ne olursa olsun her insan topluluğunda karşılaşılan bir olaydır. İktidar sahiplerinin seçimi, otoritelerinin sağlanması, sınırlandırılması gibi önemli sorunlar doğuran bu olaylara işletmede de rastlanmaktadır[32]. İşletme, işveren

---

mesinin 11. maddesinde sendikanın işyerindeki başlıca yetki ve faaliyetleri şu şekilde sıralanmıştı: «a) üye kaydı yapmak, b) üyelerle temasta bulunmak, şikayet ve müracaatlarını dinlemek, c) sözleşme tatbikatının aksaksız yürütüldüğünü görmek ve tetkik etmek, d) sözleşmenin lâfzına ve ruhuna uygun eğitim yapmak, konferanslar düzenlemek, e) Kanun, mevzuat, ve sendika ana tüzüğüne uygun diğer faaliyetlerde bulunmak. Maddenin f fıkrası bu faaliyetlerin işlerin görüldüğü yerler ve iş saatleri dışında olmasını, eğitim ve konferans faaliyetinin ise işverenin iznine bağlanmasını düzenliyordu.

28) Türk Petrol ve Madeni Yağlar T.A.Ş. ile Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçiler Sendikası arasındaki 30 Nisan 1964 tarihli toplu sözleşme m. 5/c.

29) Aynı sözleşme, m. 5/D.

30) The Shell Co. of Turkey Ltd. ile Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası arasındaki 4.4.1964 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 17/5.

(31) Güvenceye ilişkin konular çalışmamızın ikinci bölümünde ele alınacağından burada işaretle yetiniyoruz.

32) *Salvage*, s. 396.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

veya vekilinin otoritesi altında ortak bir faaliyette bulunmak için toplanmış işçi topluluğundan oluşur. Bu topluluk hiyerarşik örgütlenmeye sahip olup, işveren vekilinin yönetim hakkına bağlıdır. İş Hukuku ise işletme yönetiminin iktidarını sınırlamaya ve işçi temsilcilerini de bu iktidara ortak etmeye çalışmaktadır[33]. Duruma sistemler açısından yaklaşılırsa, işletme içinde bir endüstri ilişkisi kurulmuş olduğuna, her endüstri ilişkileri sistemi de, işçiler ve onların kuruluşlarını, işveren ve kuruluşlarını, nihayet hükümet ve bunların işyeri ve ülke çapındaki kuruluşlarını kapsayacağından, işverenin yönetim yetkisi işçi ve kuruluşları yanında hükümet ve hükümet kuruluşlarınca da sınırlandırılmış olacaktır. Bu sınırlama bir taraftan hükümet kanalından kanun ve tüzüklerle gelmekte diğer taraftan kanunun, ekonomik gelişmenin, demokrasi akımının etkisiyle sendikalar giderek işyerinde daha geniş yetki ve faaliyet alanı elde etmektedir. Artık işyerleri, işverenin mülkiyet hakkına dayanarak mutlak iktidarını kullandığı bir yer değil, devlet, işveren, işçi ortaklığının, bir ortak amacı gerçekleştirdikleri faaliyet alanıdır. Bu gelişmede endüstriyel demokrasi akımı yanında işletmelerin aile ortaklığından, toplu ortaklığa konu olmalarının da rolü vardır. Böylece işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin karakterinden doğan, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması da normal karşılanmaktadır. İşverenin bu hakkı kanun, toplu sözleşme, iş sözleşmesi hükümleri ile[34] ayrıca işyerinin ihtiyaçları ve aynı nitelikteki işler hakkındaki yöresel gelenekler ile sınırlıdır[35]. İşçi, Kanun, toplu sözleşme ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere işverenin verdiği talimatlara uymak zorundadır.

Yönetim hakkı, işyeri çalışma usulleri ve düzenine ilişkin kuralların konulmasında da kendini gösterir. Çalışma usulleri işverence sağlanan araç ve gereçlerin kullanılması, işin yapılmasında diğer işçilerle sağlanacak işbirliğini, çalışma düzeni ise işyeri güvenliği ile ilgili olarak işçilerin yapmak zorunda oldukları hareketleri ve yasakları kapsar[36].

Sendikal faaliyetlerin ve buna bağlı olarak sendikal hakların genel ve soyut olarak ulusal düzeyden özel ve somut olarak, iş-

33) *Rivero/Savatier*, s. 152.
34) Çelik, I, s. 131; *Rivero/Savatier*, s. 162.
35) Ekonomi, I, s. 107.
35) Çelik, I, s. 131; I, Ekonomi, İş Hukuku I, s. 107.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

letme düzeyine yoğunlaşması işyerinde sendikal faaliyetin önemini artırmıştır[37]. Sendikaların tüzel kişiliklerine bağlı olarak sahip oldukları haklardan başka[38], SK.'nun 14. maddesinde sendikalara özgü bazı faaliyetleri sıralanmıştır[39]. Bizde sendika faaliyeti denince bu faaliyetler ele alınmakta[40], sendikanın işyerindeki faaliyetlerine pek az yer verilmektedir[41].

Fransız hukukunda ise «işyerinde sendikal faaliyetler» iş hukuku ile ilgili hemen her genel kitapta ayrı bir kısımda yer almıştır[42]. Sendikal faaliyetler bunları düzenleyen kaynaklara göre sıralanırsa, iş kanunundan doğanlar, sendikalar kanunundan doğanlar ve toplu sözleşmeden doğanlar olarak üç grupta incelenebilir.

1. *İş Kanununun Öngördüğü Faaliyetler*

a) *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu*

İş Kanununun 76. maddesine göre «Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve işgüvenliği ile ilgili

---

37) *Sönmez*, s. 136: Bu gelişme Fransa'da sendikanın temsil kabiliyeti kavramını doğurmuş ve işletme düzeyinde bunlara, işletme komiteleri ve işçi delegeleri seçimlerinin ilk turunda aday gösterme işletme komitesine bir temsilci gönderme, işverenle işçilerin kâra katılmasına ilişkin anlaşmalar yapma, işletme toplu sözleşmeleri yapma, kamu kurumlarında grev başlatma, işyeri sendika kesimi kurup sendika temsilcileri atama gibi faaliyetlerde bulunma imkânı sağlamıştır (*Camerlynck/Cean*, s. 480, No. 520): Fransa'daki gelişim için ayrıca bkz. *Lyon-Caen*, Le Syndicat dans l'entreprise.

38) Tüzel kişiler «cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış icabı olarak ancak insana has olanlardan başka bütün hakları iktisap ve borçları iltizam edebilirler» (MK. m. 46).

39) Bunlar ana hatları ile toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak, toplu iş sözleşmesi yapmak, iş anlaşmazlıklarında ilgili makam ve kuruluşlara başvurmak; üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak, bunları temsilen dava açmak ve açılan davada bunları temsil etmek, kanun veya anlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek, yardımlaşma sandıkları kurmak, üyeleri yararına sigorta sözleşmeleri yapmak, grev ve lokavta karar vermek ve idare etmek, eğitim amacıyle kurs, konferans düzenlemek, sağlık ve spor tesisleri kültürel tesisler kurmak, kooperatifçilik ve sınai ve iktisadi yatırımlar yapmak, üyelerine meslekleri için gerekli maddeleri, araç, gereç ve makinaları sağlamak, inceleme ve araştırma yapmaktır. Sendikaların bu faaliyetleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. *Çelik*, Sendiklar, s. 286 - 326; *Işık*, İşçi Sendikalarının Faaliyetleri.

40) *Işık*, İşçi Sendikalarının Faaliyetleri; *Esener*, İş (İşyerindeki sendika faaliyetlerine sendikaların faaliyetleri» başlığı altında değil de «işçi sendikası yöneticiliği ve temsilciliği» başlığı altında yer vermektedir); *Çelik*, Sendikalar (işyerindeki sendikal faaliyetlere «mesleki teşekküllerin faaliyetleri» içinde yer vermemekte, konuyu «sendika özgürlüğünün korunması ve sınırlandırılması» başlığı altında incelemektedir).

41) *Kutal*, Sendikalar, konuya isabetli olarak «sendikaların işyerindeki faaliyetleri» başlığı altında yer vermektedir.

42) *Rivero/Savatier*, s. 211; *Brun/Galland*, s. 325, No. 1001 vd; *Verdier* 1976 da bu konuyu ayrı bir kitapta, Sendikalar kitabına ek olarak işlemiş. 1979'da ise bu ekl «İşyerinde Sendikal Haklar» adıyla ve ayrıca yayınlamıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çalışmalarda bulunmak üzere birer «işçi sağlığı ve güvenliği kurulu» kurulur. Yine madde bu kurulların kuruluş ve işleyiş şartlarının bir tüzükle düzenlenmesini öngörmüştür[43]. Tüzüğün 3. maddesi kurulun kuruluşunu düzenlemektedir[44]. Tüzüğün bu maddesi, işyerindeki sendika temsilcilerinin kendi aarlarından seçecekleri bir işçinin de bu kurula katılmasını öngörmüştür. Böylece işyerindeki alet ve makinaların güvenli bir biçimde işlemesini sağlama, koruyucu tedbirler alma, iş kazası halinde gerekli araştırmayı yapma, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitim, öğretim, yayın ve konferans yapma, işçilerin periyodik sağlık muayene ve kontrollarının yapılmasını izleme, yangınla ilgili tedbirleri kontrol, bu konularda yıllık rapor hazırlama (m. 4) konularında temsilciler kanalıyla sendikalara, işyerlerinin günlük yaşayışlarında etkili olma olanağı sağlanmıştır[45].

b) İşyerlerinde İşin Durdurulması Komisyonu

İş Kanununun 75. maddesine, göre «yetkili makamların verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işletmeye başladıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz». İş ancak işyerinin tesis ve tertiplerinde çalışma metod ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar üç kişilik bir komisyon kararı ile durdurulabilir (İş K. m. 75 A). Bu komisyon işverenle işçilerin birer temsilcisinden ve işgüvenliğini teftişe yetkili memurdan oluşur. Kanunun 75. maddesine ve tüzüğün[46] üçüncü maddesine göre işçi temsilcisi, işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi sendikasınca, böyle bir sendika yoksa işkolunda faaliyette bulunan ve işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika veya federasyonca, böyle bir işçi kuruluşu da yoksa en çok üyeye sahip konfederasyonunun yönetim kurulunca, o iş-

43) Bu tüzük 31.1.1973 ve 7/5734 no.lu kararname ile çıkarılmıştır (RG 19.2.1973, No. 14453).

44) Bu maddeye göre kurul, işveren veya işveren vekili; işyeri güvenlik şefi yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik kişi, işyeri hekimi, sosyal işler danışmanı yoksa personel veya sosyal işleri yürütmekle görevli kişi; varsa sivil savunma uzmanı; formen, ustabaşı veya usta; sendika temsilcilerinin aralarından seçecekleri bir işçi, işyerindeki sendika temsilcileri yoksa işyeri işçilerinin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçiden oluşmaktadır.

45) Bu konuda ayrıca bkz. Kutal, Sendikalar, s. 154; Işık, Sendika Faaliyetleri, s. 134. Yazarın tespitine göre bu kurullar bugüne kadar oluşturulmadığından tüzükteki kurallar işlerlik kazanamamıştır, s. 135.

46) İşyerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük 31.1.1973 t. ve 7/5736 sayılı kararname ile kabul edilen tüzük (RG. 19.2.1973, No. 14453).

yerindeki işçiler arasından seçilir. Bu düzenleme ile işyerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus tespit edilince bu tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması konusunda işveren ve iş müfettişi yanında işçi temsilcisine de yer verilmektedir. Bu temsilci en çok üyeye sahip sendika, federasyon veya konfederasyon yönetim kurulunca seçilecektir[47].

c) İzin Kurulu

İş Kanununun 57. maddesi yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yılın hangi dönemlerinde kullanılacağı, izinlerin ne surette ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve şartların Çalışma Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenmesini örgörmüştür[48]. 1972'de çıkarılan bu yönetmeliğin 10. maddesine göre işyerinde izin işlerini yürütecek bir kurul oluşturulacaktır. Bu kurul işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında iki işçi temsilcisinden oluşur. Kurulun bu iki temsilcisi ve yedekleri işyerindeki sendika temsilcileri tarafından seçilir. Başlıca görevleri izin çizelgesi hazırlamak, izin hakları konusundaki şikâyetleri incelemek, iznin daha yararlı ve eğlenceli geçmesi için kamplar ve geziler düzenleme çareleri araştırmak olan kurulda sendikaların ağır bastığı görülmekle beraber sonuçta kurul kararları işverenin onayına bağlı kalmaktadır[49].

2. *Sendikalar Kanununun Öngördüğü Faaliyetler*

a) İktisadî, Sosyal ve Kültürel Faaliyetler

Sendikaların başlıca faaliyetleri bu kanunun 14. maddesinde düzenlenmektedir. Maddedeki düzenleme sendikaların bu faa-

47) Bu konuda ayrıca bkz. *Kutal*, Sendikalar, s. 153; *Işık*, Sendika faaliyetleri, s. 136; yazar bu konuda temsilci seçiminde işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna temsilci seçimi sisteminden ayrılmış olmayı tenkit etmekte, uygulamada bu komisyonların da henüz işlerlik kazanmadığını tespit etmiş bulunmaktadır.

48) Yıllık ücretli İzin Yönetmeliği, RG. 25.7.1972, no. 14256.

49) Ancak toplu sözleşmelerle ayrıntılı ve işçi yararına düzenlemeler getirilmekte, bazen kanun ve yönetmeliğe yollama yapılarak «bu toplu iş sözleşmesinde genişletici, değiştirici veya yok edici hükümler bulunmadığı hallerde 1475 sayılı kanun ve yıllık ücretli izin yönetmeliği hükümleri uygulanır» denilmekte (bkz. Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası ile Petrol İş Sendikası arasındaki 5. dönem toplu iş sözleşmesi m. 39) veya böyle bir yollama yapılmadan izinler ayrıntılı olarak toplu sözleşmede düzenlenmektedir (*Işık*, Sendika Faaliyetleri, s. 137).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

liyetleri işyerinde de yürütmesine olanak verecek nitelikte değildir. Oysa, maddede öngörülen «işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini arttıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine ve reel verimliliğin çoğalmasına hizmet edecek veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane basımevi ve benzeri kültürel tesisler kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nazik şekilde geçirmeleri için imkân sağlamak» faaliyeti olsun, «üyeleri için kooperatifler kurulmasına çalışmak veya bu gibi teşekküllere yardım etmek veyahut bizzat kooperatifler kurmak» faaliyeti olsun, ancak işyeri imkânları ile bağdaştırılırsa verimli olabilir. Bu durumda, bu gibi faaliyetlerin işyerinde yapılabilmesi için sendikanın işverenle anlaşması gereklidir. Kanunun zorunlu kıldığı sınırlar dışındaki sosyal faaliyetler için de işverenin onayı gerekir. Mesela işyerinde çocuk yuvası, dispanser açılması gibi.

b) İşçi Kuruluşlarının Faaliyetlerine Katılma

Sendikalar Kanununda işyerindeki sendikal faaliyetlere ilişkin tek hüküm 19/2 dir[50]. Bu hükme göre «işçiler iş saatleri dışında veyahut işverenin rızasıyla iş saatleri içinde, işçi teşekküllerinin faaliyetlerine iştiraklerinden dolayı işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı muameleye tabi tutulamazlar». Burada hem sendikal faaliyet tanımlanmakta, hem de işyerinde sendikal faaliyetlerde bulunulmasına olanak verilmektedir. Bu hükme göre en geniş anlamda sendikal faaliyet «işçi teşekküllerinin faaliyetleri»dir. İşçi teşekküllerinin izin verilmiş her türlü faaliyeti sendikal faaliyet olduğuna göre, bu faaliyete katılan işçi de sendikal faaliyette bulunmuş olacaktır. 19. madde de sendikal faaliyet dolayısıyla getirilen tek sınırlama iş saatleri bakımındandır. İş saatleri içinde sendikal faaliyet ancak işvere-

50) Bir Yargıtay kararı sendikal faaliyeti bu maddeye dayanarak tanımlamıştır. Karara göre «sendikal faaliyet sendikaya girdikten sonra başlayan ve 19. maddede yazılı diğer faaliyetlerdir» (YSHD. 31.5.1976 t., 1132/14483 sayılı karar. YKD c. 3. Mayıs 1977, sy. 5, s. 665). YHGK, 10.10.1980, E. 1979/9221 - K. 2296 sayılı kararında, SK. m. 19'un uygulanarak sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılan işçiye bu maddenin son fıkrası gereğince tazminat ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. YSHD ise olayda sendikal tazminatın değil İş. K. m. 13'e göre kötü niyet tazminatının ödenmesi görüşündeydi (İKİD. Kasım 1980, sy. 239, s. 8017 - 8018; İşveren, C. XIX, sy. 4, Ocak 1981 s. 17 - 18); YSHD, 27.10.1980, 12584/10680 sayılı kararında (YHD Aralık 1980, s. 1768) sendikal tazminat talebini «davacının iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendikanın görevine giren bir faaliyetle bulunması nedeniyle aktin bozulduğu kanıtlanmamıştır» diyerek kabul etmemiş, aktin işçinin sendikaya girmesi nedeniyle bozulduğunu kabul ile kötüniyet tazminatına karar vermiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nin izni ile yapılabilecektir. Madde işyeri bakımından bir sınırlama getirmiş değildir[51].

Sendikanın işyerinde sendikal faaliyette bulunabilmesi işçilerin bu faaliyetler dolayısıyla bazı korumalardan yararlanmaları sendikaların kuruluş amaçlarına da uygundur. Sendikalar, işçileri temsil etme, koruma ve organize etme amacını ilk etapta işyerinde gerçekleştirecektir. Sendikal faaliyet, her şeyden önce gündelik faaliyetleri içine alır. Gerçi sendikacılık geleceğe dönüktür, ulusal ekonominin gelişimi ile ilgilenmelidir[52] ve bu konuda bazı görevler de yüklenmiştir[53]. Ancak bu onu temel işlerinden, işçilerin gündelik sorunlarından uzaklaştıramaz. Aksi halde sendikacılık işyeri dışında ve uzağında kalır. Zaten işçiler ancak iş saatlerinde ve işyerinde topluca bir aradadır. İş bitince her biri bir tarafa dağılmaktadır[54]. SK. m. 19/2 yi işyerinde sendikal faaliyetlerin kanuni dayanağı olarak kabul etmek suretiyle kolektif sendika özgürlüğü de tam anlamıyla gerçekleştirilmiş olmaktadır. Doktrinde AY. m. 46 ve 47 nin hükümlerinin Alman Hukukunun ışığı altında yorumu ile varılan bu sonuç, SK. m. 19/2 de açıkça yer almıştır.

c) *İşyerinde Sendika Temsilcisi Bulundurma*

Sendikalar Kanununun 20. maddesi toplu iş sözleşmesi yapan veya işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi alan işçi kuruluşuna işyerinde belli sayıda sendika temsilcisi bulundurma hakkı

---

51) Çelik, Sendikalar, s. 125. Yazar maddenin Millet Meclisi'nde görüşülmesi sırasında Geçici Komisyon sözcüsünün konuşması ve maddenin anlatım biçimi nedeniyle ilk nazarda hükmün işyeri dışındaki sendika faaliyetlerine katılma ile ilgili olduğu görüşünü yaratmakta ise de, düzenlemedeki sınırlama sadece iş saatleri yönünden yapılıp işyeri yönünden yapılmadığından, diyerek sonuçta sendikal faaliyetlerin işyerinde de yapılabileceğini kabul etmektedir.

52) *Ogrel*, s. 37.

53) Devlet Planlama Teşkilâtı Özel İhtisas Komisyonlarına katılma (91 sayılı Devlet Planlama Teşkilâtının Kurulması Hakkındaki Kanun ve 5/1722 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kabul edilen tüzük gereğince; bu konuda bkz. Işık, Faaliyetler, s. 131); Milli Produktivite Merkezi Genel Kurul ve Yönetim Kuruluna Katılma (580 sayılı ve 17.4.1965 tarihli Milli Produktivite Merkezi Kuruluş Kanunu, RG. 17.4.1965, No. 2580; ayrıntılı bilgi için bkz. Işık, Faaliyetler, s. 132); Asgari Ücret Tespit Komisyonuna Katılma (İş K. m. 33); Çalışma Meclisine katılma (4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun. m. 17, RG. 30.1.1946 No. 6219. Ayrıntılı bilgi için bkz. Işık, Faaliyetler, s. 134); İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu ve Mahalli Danışma Komisyonlarına Katılma (4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, m. 10, RG. 25.1.1946, No. 6215. Ayrıntılı bilgi için bkz. Işık, Faaliyetler, s. 139); Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu ile Müdürler Kuruluna Katılma (4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, m. 10 ve m. 12, RG. 16.7.1945, No. 6058, ayrıntılı bilgi için bkz. Işık, Faaliyetler, s. 139).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tanımış ancak bu temsilcilerin görev ve faaliyetlerini düzenlememiştir. Bu durumda bunların faaliyetleri toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmekte ve hukukumuzda işyerinde sendikal faaliyetler toplu sözleşme uygulamasında önem ve canlılık kazanmış bulunmaktadır[55].

3. *Diğer Kaynakların Öngördüğü Faaliyetler*

İş Kanunu işyerinde bazı kurullar oluşturup, bu kurallara işverenle birlikte işçi temsilcisini de almış, bu temsilcilerin seçiminde sendika etkili olduğu ölçüde faaliyetleri de sendikanın etkisi altına girmiştir. Ancak işyerinde gerçek anlamda sendikal faaliyet bu kurullar kanalıyla değil, doğrudan sendikanın o işyerindeki faaliyetlerine ilişkin olandır. Buna ise SK. m. 19/2 kural olarak iş saatleri dışında olmak üzere izin vermiş, ancak iş saatleri içindeki sendikal faaliyetleri işverenin iznine bağlamıştır. SK. 20. m. ise işyeri sendika temsilcisinden söz etmiş görev ve faaliyetlerini düzenlememiştir. Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi bu durumda işyerinde sendikal faaliyetleri düzenleyen ana kaynak toplu iş sözleşmeleri olmaktadır. Bunlar yanında sendika tüzük ve işyeri temsilci yönetmelikleri sendikal faaliyetlere, özellikle temsilci kanalı ile yürütülenlere geniş yer vermektedir. Ancak sendika tüzük ve temsilci yönetmeliklerindeki faaliyetlerin işyerinde yapılabilmesi için kanunun veya toplu iş sözleşmesinin öngördüğü faaliyetlerden olması gerekir. Aksi halde işveren, kanuna veya toplu sözleşmeye aykırı biçimde bu faaliyetlerin sınırını genişleten sendika tüzük ve toplu sözleşme hükümlerine uymak zorunda değildir. Şimdi toplu sözleşme uygulaması ile geliştirilmiş olan ve işyerinde sendika temsilcileri kanalıyla yürütülen sendikal faaliyetleri inceleyelim.

III. İŞYERİNDEKİ SENDİKAL FAALİYETLERDE TEMSİLCİNİN ROLÜ

Sendikalar artık işyeri dışında bir örgütlenme olmadığından yapılan toplu iş sözleşmelerinin ve bu sözleşmelerle tanınan sendikal hakların işyerinde yayılıp korunması sendika işyeri temsilcilerinin varlığı ve faaliyetleri ile sağlanabilmektedir[56]. Kanunla-

54) *Ogrel*, s. 39.
55) *Oğuzman*, Représentants syndicaux, s. 566.
56) *Sönmez*, s. 136.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rımızda işyeri sendika temsilcilerinin görev ve yetkileri açıkça yer almadığından bu konular ve bu konularda temsilcilerin katkıları toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Temsilciler işveren, sendika, işçi üçlüsünün adeta buluşma noktasıdır[57]. Bu bakımdan faaliyetleri de bu ilişkileri nazara alınarak incelenmelidir. Ancak bu ayırım dahi bazı faaliyetler yönünden yetersiz kalacaktır. Zira bazen ikili değil üçlü ilişki sözkonusudur. Temsilcilerin görevleri değişik ayırımlara göre incelenebilir. Önce işveren karşısında sendikayı temsil etmesinden doğan görevlerle işyeri temsilcisi sıfatından doğan görevler birbirinden ayrılabilir[58]. Başka bir ayırım bunların işyeri içi görevleri (işveren karşısında sendikayı temsile bağlı görevler), işyeri dışı görevleri (temsilcinin işverenle sendika ilişkisini sağlamaya bağlı görevleri)[59] şeklinde olabilir. Ancak her türlü ayırım yapmacık kalabilecektir. Sendikanın temsili, sendika kararlarının işyerinde yürütülmesi gibi görevler birbiri içine girmiş birbirinden ayrılması güç ve karışık görevlerdir[60]. Ancak biz yine de sistematik yönden ve konuyu açıklama bakımından yararlı olacağına inandığımız bir ölçüye göre bu faaliyetleri inceleyeceğiz.

1. *İşçi - İşveren İlişkilerindeki Faaliyetler*

a) *İşçilerin Temsili*

Bizde temsilci, öncelikle işçilerin değil, sendikanın işyerindeki temsilcisidir. Buna bağlı olarak da sendika adına sadece sendikalı

---

57) İşyeri sendika temsilcilerinin işçi - işveren - sendika üçlüsünün ilk buluşma noktası olduğu Petrol İş Sendikası Anatüzüğünün 134. maddesinde şu şekilde dile getirilmiştir : «İşyeri Petrol İş temsilcileri sendika ile üyeler ve işyeri amirliği arasındaki irtibatı sağlamakla görevlidir.»

58) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 109, no. 74.

59) *Sinay*, Degré d'intensité, s. 454 - 455.

60) *Verdier*, Syndicates, 1979, s. 109, no. 74: CTF sendikal seksiyonun görevlerini aidat toplama (Art. L. 412. 6), ilan (Art. L. 412. 7), bildiri ve broşür dağıtma (Art. L. 412.7/IV) olarak sıralamış, sendika temsilcisinin görevinin ise sendikayı işverene karşı temsil etmek olduğunu belirtmekle yetinmiştir (Art. L. 412.10), ancak sendika temsilcileri de seksiyonun bir üyesi olduklarından genellikle seksiyon da temsilci atanmasıyla kurulmuş sayıldığından, ayrıca temsilci seksiyonun icra uzvu da olduğundan seksiyona tanınmış olan haklar öncelikle temsilciler tarafından kullanılacaktır (*Verdier*, Syndicats, 1979, s. 109, No. 74; *Ollier*, s. 487; *Despax/Pélissier*, s. 313; *Salvage*, s. 399; *Catala/Aron*, s. 34, No. 207). Biz de temsilcilerin faaliyetlerine ilişkin açıklamalarımızda, seksiyona tanınan faaliyetlerin temsilci tarafından da yapılabileceğini nazara alarak konuyu işleyeceğiz.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

işçilerin temsilcisidir[61]. Üye işçilerle işveren ilişkilerinden doğan faaliyetleri (2) başlığı altında, sendika - işçi ilişkilerinden doğan faaliyetleri ise (3) başlığı altında inceleyeceğiz.

b) İşçi Şikayetlerinin Çözümü

aa) *Genel Olarak :* Temsilcilerin işçi işveren ilişkilerindeki ilk ve en önemli faaliyeti kanun ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasından doğacak uyuşmazlıklarla, işçiler, işletme yönetiçileri ve sendika arasında ilk haberleşme ve arabulma vasıtası olmasıdır[62]. İşçi talepleri, özellikle sendikalı işçinin talep ve şikayetleri, temsilciler kanalı ile işverene aktarılır. Bu şikayet ve uyuşmazlıkların çözümünde temsilci ilk kademeyi oluşturmaktadır[63]. Uyuşmazlık mekanizması işçilerin uyuşmazlıklarının işyerinde yetkili kişilerce incelenip gerekli düzeltmelerin yapılmasını sağlar. Toplu sözleşmelere konan maddelerle işçiler şikayetlerini yönetime bir sıra adımlar yoluyla iletirler. Her yeni, adım şikayeti bir üst yönetim kademesine ulaştırır. Böylece uyuşmazlık mekanizması şikayetin en alt kademedeki görevliden en üst kademedeki yetkiliye kadar ulaşmasını sağlar[64].

Uyuşmazlık mekanizmasında kaç adımın bulunacağı konusunda değişik uygulamalar vardır. Bunların sayısı, işyerinin büyüklüğüne, işkolunun niteliğine, işyeri ve sendikanın yönetim kademelerine bağlıdır[65]. Burada, şikayetle uyuşmazlık arasındaki farka da işaret edilmelidir. Şikayet denilince genellikle anlaşılan bireysel uyuşmazlıklardır. Tek tek işçilerin herhangi bir hoşnutsuz-

61) Fransa'da ise temsilci sadece sendika üyelerinin değil, bütün işçilerin temsilcisi ve çıkarlarının savunucusudur (*Verdier*, Syndicats, 1979, s. 109, no. 74). CTF Art. L. 412.5'de temsilcilerin, üyelerin mesleki çıkarlarını temsil edeceğinden söz ederek, bu temsili üyelerle sınırlamış görünüyor ise de yine madde bu temsilin kanunun 411.1. maddesine uygun olmasını da aradığından bu madde de sendikaların zirai, ticari, endüstriyel ve ekonomik çıkarları savunup incelemesinden söz ettiğinden doktrin ve mahkeme kararları temsilcilerin sadece üyeleri değil, bütün çalışanları temsil ettiğini kabul etmektedir (*Sinay*, Degré d'intensité, s. 454; Fransız Yargıtayının Sosyal Dairesi 15 Ocak 1970 tarihli Citroen kararında temsilcilerin işçilerle ilişkilerinden doğan görevleri açısından personel delegelerine eş olduğuna karar vermiştir (*Verdier*, Syndicats, 1979, s. 107, no. 73).

62) *Dereli*, s. 178; *Lyon - Caen / Ribeiles*, s. 244; *Dereli*, Ustabaşılar, s. 12. Bu nokta bazı toplu iş sözleşmelerinde de açıkça yer almış. işçi şikâyetlerini çözümleme konusu hem sendika temsilcisinin görevleri arasında anılmış, hem de işçi şikâyetlerini çözümleme kademeleri konusunda ilk veya ikinci kademe olarak sendika temsilcilerine yer verilmiştir. Örnek olarak bkz. Tüm - Maden İş Sendikası ile İçdaş arasındaki 1.1.1976 /'1.1.1979 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 11 «temsilcinin görevleri» ve m. 15 «Şikâyet ve uyuşmazlıkların çözümü».

63) *Dereli*, Ustabaşılar, s. 12; *Ağralı*, s. 136.

64) *Crane*, s. 43.

65) *Crane*, s. 43.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

luğudur. Bunun kaynağı iş sözleşmesi, toplu sözleşme veya kanuna aykırılık olabileceği gibi diğer bir neden de olabilir. Şikayette taraflar işçi ve işverendir (veya işveren vekilidir). Uyuşmazlıkta ise taraflar sendika ve işverendir. Uyuşmazlığın kaynağı da kanun veya toplu iş sözleşmesidir. Bireysel şikayetler de belli kademelerden sonra uyuşmazlık konusu olup sendikaca benimsenebilir. Sendikaca benimsenen işçi şikayeti artık bir toplu uyuşmazlık konusudur[66].

Toplu sözleşmelerde de bu ayrıma raslanmaktadır. Ancak bireysel uyuşmazlık, toplu uyuşmazlık terimleri yerine genellikle şikayet ve uyuşmazlık terimleri kullanılmaktadır. İşçi şikayetleri 3, 4, 7. kademede ele alınmaktadır[67]. İlk kademede işçi şikayetini bizzat ilk amirine götürüp çözümünü istemektedir[68]. İkinci kademede işçi şikayetini sendika temsilcisine götürmektedir. Bazan ilk kademe, sendika temsilcisi - ilk amir olarak başlamaktadır[69].

Örnek olarak dört kademeli bir şikayet çözüm yolunda[70] ilk kademede şikayetçi üye şikayetini ilk amirine götürmekte, bu kademede çözülemezse ikinci kademede şikayet sendika temsilcisi - kısım amiri arasında görüşülmekte, üçüncü kademede şikayet sendika baş temsilcisi ile işyeri yetkili amiri arasında incelenmekte, dördüncü kademede sendika şube başkanı ile işyeri idari işler müdürü şikayeti çözmeye çalışmakta, yine çözümlenemezse durum sendika genel merkezine bildirilmektedir. Sendika Genel Merkezi ve işveren de ihtilafı çözemezse taraflar yargı yoluna başvurmakta serbest kalmaktadır. Bazı sözleşmelerde bu husus açıkça hükme bağlanmıştır[71]. Bazı sözleşmelerde ise yargı yolundan önce konu-

66) Bilindiği gibi bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklardır. Toplu iş uyuşmazlığı ise işveren ile işçi topluluğu arasında çıkan uyuşmazlıklardır (*Çelik*, Uzlaştırma, s. 3; *Tançoğağ*, Uzlaştırma, s. 3). İşçi şikâyetlerinde ilk safhada bireysel nitelikte kalınmakta, toplu sözleşmedeki uyuşmazlıkları çözüm kademelerinden geçtikten sonra da çözümlenmemişse uyuşmazlık, sendika ile işveren arasında çözüme çalışılmakta, yine çözülemezse yargı yoluna ve/veya uzlaştırma prosedürüne götürülebilmektedir.

67) Toplu sözleşmelerde genellikle üç şikâyet kademesine raslanmaktadır. Dördüncü kademede sendika ve işveren karşı karşıya gelmektedir.

68) Tüm Maden İş Sendikası ile İçdaş arasındaki 1.1.1976 / 1.1.1979 tarihli toplu sözleşme, m. 15.

69) Asnt Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.5.1976 / 30.4.1978 t. 6. dönem toplu iş sözleşmesi, m. 141.

70) Bkz. Hür Cam İş Sendikası'nca imzalanan 1.1.1976 / 31.12.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi. Sözleşmenin işveren tarafını Cam Elyaf Sanayii A.Ş., Teknik Cam A.Ş. ve Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. Cam İşletme Tesisi oluşturmaktadır.

71) Ag. sözleşme m. 11 «son olarak sendika genel merkezi ve işveren de ihtilâfı 3 işgünü içinde halledemezse taraflar yargı yollarına başvurabilir.»

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nun ayrıca bazı kurullardan geçirilmesi de aranmaktadır[72]. Görüldüğü gibi genellikle ilk kademede işçi ya yalnız ya da temsilci ile birlikte şikayetini çözmeye çalışmaktadır. Şikayetlerin bu safhada çözümü hem sendikaya hem de işyerinin sağlıklı işlemesine katkıda bulunacaktır. Bunda da yük sendika temsilcisine düşmektedir. Sendika temsilcisi bu safhada ne kadar çok şikayet sonuçlandırırsa, sendika da işyerinde o kadar güçlenir[73]. Bazı yöneticiler sendika temsilcilerinin uyuşmazlık çözümüne katılmalarının çözümü güçleştireceğine inanır, bazıları ise bu konuda işçinin başkalarını araya sokmadan şikayetlerini bildirebilmesini ister. Hangi görüşün üstünlük kazanacağını ilgili sendika ile olan ilişkiler belirler[74]. Yukarıdaki örneklerde görüldüğü gibi bazı sözleşmelerde sendika temsilcisi ilk kademede değil ikinci kademede ortaya çıkmaktadır. Sendika temsilcileri uyuşmazlıkların çözümünde önemli ölçüde yardımcı olabilir. İşçilerin işyerine olduğu kadar sendikaya da bağlılıkları vardır, genellikle işçiler sendika temsilcisini kendilerinin vekili görürler[75].

Uyuşmazlığın daha sonraki kademeleri uygulamada çok değişik düzenlenmiştir. Kademeler ilerledikçe iki taraf da daha yüksek kademedeki temsilcilerini ileri sürerler. Yetki yönünden her adım bir öncekinden daha üstündür[76].

Şikayetlerin şekli konusunda genellikle yazılı şekil aranmaktadır[77]. İşçi şikayetini yazılı olarak sendika temsilcisine sunmakta, gelecek kademeler de buna bağlı olarak yazılı olarak sürdürülmektedir. Bazan ilk kademe sözlü olup ikinci kademede yazılı usul başlamaktadır[78]. Sözlü ve yazılı usulün karşılıklı avantajı karma

72) T. Petrol İşverenleri Sendikası (Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü adına) ile Petrol-İş Sendikası arasındaki 1.4.1976 / 31.3.1978 tarihli toplu iş sözleşmesinin 76. maddesine göre şikâyet sendika temsilcisi ile işyeri amiri arasında çözülmlenemezse işyeri disiplin ve Danışma Kurulu'na getirilecek, burada da çözülemezse Yüksek Disiplin ve Danışma Kurulu konuya el koyacak, bu da çözemezse taraflar yargı yoluna başvuracaktır.

73) *Crane*, s. 45.

74) *Crane*, s. 46.

75) *Crane*, s. 47: Şikâyetlerin çözümü sendikaları yakından ilgilendirmektedir. Sendika bu vesile ile işçi ile karşı karşıya gelmekte ve işçinin güvenini kazanmaktadır. Birçok sendika tüzüğünde, temsilcinin işçi şikâyetlerinin çözme ve sonucu sendikaya bildirmesine ilişkin hükümlere yer verilmiş olması, sendikaların bu şikâyete verdikleri önemi göstermektedir. Bkz., Petrol İş Ana Tüzüğü, m. 120.

76) *Crane*, s. 51.

77) Petrol İş Sendikası ile T. Petrol İşverenleri arasındaki ag. Toplu Sözleşme m. 76.

78) Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki ags. m. 74. Sözlü ve yazılı usullerin faydalarını şöylece özetleyebiliriz. Sözlü bildirimin yararları : 1. İşçiler için yazılı bildirim zordur. Hele okuma yazma bilmeyenler yönünden. Böyle yazılı yol işçilerin görüşlerini bildirmelerini zorlaştırdığından uyuşmazlıkları çözüm amacı-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bir yol izlenmesine de yol açmıştır. İşçi - ustabaşı (formen) kademesinde genellikle sözlü bildirim uygulanmakta, bundan sonra yazılı bildirim başlamaktadır. Karma uygulama her iki metodun da iyi yanlarından yararlanmakta, ilk adımda yazılı formaliteler ile uğraşmaksızın süratli ve gayri resmi bir incelemeyi mümkün kılmaktadır. Ancak, kullanılan yol hangisi olursa olsun, işveren veya sendika, işçi şikayetlerine adil bir çözüm bulmak için istekli değil ise, bir metodun leh veya aleyhindeki tartışmalar teorik ve akademik kalır. Cevaplanmamış veya geçiştirilmiş uyuşmazlıklar, işçilerin ya pasif ya da isyancı davranışlarda bulunmalarına neden olabilir. Uyuşmazlıkların başlangıçta sözlü bildirilip daha sonra yazılı olması şartını koymakla gerek sendika, gerek işveren bütün uyuşmazlıkların kendilerine iletilme yollarını açmış olurlar[79].

Şikayetlerin süratle ele alınıp çözümlenmesi iş ilişkilerini iyi yönde geliştirir. Gecikmeler önemsiz uyuşmazlıkları büyütebilir. İşçiler şikayetleri konusunda hem işverenden, hem de sendikadan süratli davranış beklerler[80]. Bunu gözönünde tutan bazı işveren ve sendikalar toplu iş sözleşmesine uyuşmazlıkların kısa sürede çözülmesini sağlayıcı hükümler koymuşlardır[81].

bb) *Hukuki Niteliği:* Temsilcilerin işçi şikayetlerinin çözümü faaliyetlerinin hukuki niteliğini tespit konusunda üç durum düşünülebilir.

---

na ters düşer. 2. Sözlü yol daha hızlıdır. 3. Bilhassa küçük işletmelerde yazılı yol gereksizdir. Güvensizlik yaratır. 4. Yazılı yola başvurup şikâyetini imzalı olarak veren işçi yönetimin kötü muamelesine muhatap olabilir. 5. Anlaşmazlık yazılamayacak kadar önemsiz olsa bile yazılınca olduğundan da önemli ve ciddi görünebilir. 6. Sözlü yol çözümde esneklik ve çabukluk sağlar (*Crane*, s. 68, 69). Genellikle işyeri yöneticileri sözlü yolu, sendika yöneticileri ise yazılı yolu, yararlı bulmaktadır. Yazılı bildirimin yararları : 1. Çok adımlı uyuşmazlık mekanizmasında çabukluk sağlanır, her kademede işçinin dinlenmesini ve zaman kaybını önler, uyuşmazlık yazılı rapor okunarak çözülebilir. 2. Alt kademelerdeki görüş ve istekler saptanmış olacağından zamanla unutulmalar, karışıklıklar, yanlış anlamalar önlenmiş olur. 3. Yazılı yol, yetkisiz kişilerin işe karışmalarını önler. 4. İddia ve delillerin sınırlanmasını sağlar. 5. Yazılı olarak tespit edilen şikâyetin haklı veya haksız olduğu daha kolay anlaşılır. İşçiler gereksiz şikâyette bulunmaktan kaçınır ve haklı şikâyetlerden de kolay vazgeçmezler. 6. Ulaşılacak çözümlerin sözleşmeye uygunluğu sağlanır. 7. Saklanacak olan uyuşmazlık tutanakları özellikle büyük işletmeler ve sendikalar için zengin bir arşiv oluşturur. Uyuşmazlıkların sayı, tip ve çözümlerine ilişkin dökümler ve istatistik raporlar işçi - işveren ilişkilerinde aksayan ve düzeltilmesi gereken konuları ortaya çıkarır (*Crane*, s. 71, 72).

79) *Crane*, s. 72.

80) *Crane*, s. 79.

81) Tek - Met İş Sendikası ile Makine ve Yedekleri İmalatı Sanayii A.Ş. arasındaki 1.2.1976 / 1.2.1978 tarihli toplu sözleşme işçi şikâyetlerini üç kademede çözen bir sistem getirmiş ve her kademenin üç işgünü içinde karar vermesini öngörmüştür. Tüm Maden İş ile İçdaş arasındaki 1.1.1976 / 1.1.1979 tarihli sözleşmede de müracaat ve karar süresi üç gün olarak belirtilmiştir.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

aaa) *Hakemlik*: Bu faaliyetin taraflar arasında bir hakemlik faaliyeti olduğu düşünülebilir. Usul Hukukunda düzenlenmiş olan tahkim kurumuna göre[82] taraflar, aralarındaki bir uyuşmazlığı çözmek için hakem tayin edebilirler. Bu özel bir sözleşme ile olabileceği gibi belli bir sözleşmeye tahkim şartı olarak da konabilir (HUMK m. 516)[83]. HUMK m. 516 daki düzenleme açısından temsilcinin bu faaliyetinin hakemlik sayılamayacağı açıktır. Zira sözleşme işçi ile işveren arasında değil sendika ile işveren arasında yapılmaktadır. İşçi ile işveren dilerlerse şikayeti doğuran uyuşmazlık dolayısıyla aralarında bir tahkim sözleşmesi yaparak temsilciyi hakem tayin edebilirler. Ancak burada üzerinde durduğumuz konu bunun dışında toplu sözleşmedeki hükümler nedeniyle temsilcinin yüklendiği uyuşmazlığı çözüm faaliyetinin, hukuki niteliğidir.

bbb) *Arabuluculuk*: Kanunlarımızda arabuluculuk konusunu düzenleyen açık bir hüküm yoktur. Buna değinen değişik hükümler vardır. Önce bu hükümler ve doktrinin yardımıyla arabuluculuk kavramının ne olduğunu araştıracak daha sonra da temsilcinin bu faaliyeti dolayısıyla arabulucu sayılıp sayılamayacağını belirleyeceğiz. Arabuluculuk sadece 275 sayılı kanunun 48 nci maddesinde hükümetin arabuluculuğu başlığı altında yer almıştır[84]. Bu hükme göre «Uyuşmazlığın herhangi bir safhasında, Başbakan veya görevlendireceği bir Bakan, taraflara bir arada veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabuluculuk faaliyetine girişebilir». Arabuluculukla ilgili diğer hükmün ise 275 sayılı kanunun 15. maddesinde yer aldığı ileri sürülmüştür[85]. Ay-

82) 18.6.1927 tarih ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanununun (RG 2, 3, 4 Temmuz 1927, sy. 622, 623, 624) 516 - 536 maddeleri bu düzenlemenin kanuni dayanağını oluşturur.

83) Doktrinde taraflar arasında uyuşmazlıkların hakem vasıtasıyla çözülmesini öngören sözleşmeye «tahkim sözleşmesi», hakemle taraflar arasındaki sözleşmeye de «hakem sözleşmesi» denmektedir (*Alangoya*, s. 5). Tahkim konusunda geniş bilgi için bkz: *Üstündağ, Saim*, Medeni Yargılama Hukukunda Kanun Yolları ve Tahkim, 2. baskı, İstanbul 1971. *Alangoya, Yavuz*, Medeni Usul Hukukumuzda Tahkimin Niteliği ve Denetlenmesi, İstanbul, 1973; Tahkim, IV. Ticaret ve Banka Hukuku Haftası 29.11. - 4.12.1965 Ankara, 1966.

84) *Çelik*, Uzlaştırma, s. 56, 60; *Tunçomağ*, burada uzlaştırma faaliyetlerinde bulunan sadece Başbakan veya görevlendireceği bir Bakan olduğuna göre bunun hükümetin arabuluculuğu olarak adlandırılmasını uygun bulmamaktadır (Uzlaştırma, s. 95).

85) *Çelik*, Uzlaştırma, s. 60, 61. Yazar bu konuda «Kanunumuz 15. maddesinde ilk bakışta sadece uzlaştırma, yani uyuşmazlık konularının Uzlaştırma Kurulu'nca karara bağlanması sistemine yer vermiş görünmektedir. Nitekim, uygulamada da çoğu zaman uzlaştırma kurullarının karar verme zorunluluğu varmış gibi, karar verilmemesinin kötü bir kararın çıkmasından daha yararlı olabileceği hallerde bile, uzlaştırmayı zorlaştıracak katılıkta bir tutum gösteren taraf aracılarından birinin görüşüne katılarak karar verdikleri

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rıca uygulamada kanunda öngörülmemekle birlikte, sıkıyönetim komutanlıklarının ve valiliklerin, gerektiğinde bölge çalışma müdürlüklerinin işbirliği ile tarafları anlaştırmaya çalıştıkları görülmektedir[86]. Bu bilgilerin ışığında arabuluculuğun, uzlaştırma ve hakemlik yanında, esnek, arabulucuyu uyuşmazlığı çözmekle yükümlü kılmayan[87], yapacağı tavsiyelerle tarafları yaklaştırmağa çalışan bir yol olduğu anlaşılmaktadır.

Sendika işyeri temsilcisinin de işçinin şikayeti ile ilgili olarak yaptığı faaliyet hakemlikten ziyade arabuluculuğu andırmakta ve bireysel işçi uyuşmazlıklarının çözümünde toplu sözleşmelerde düzenlenmiş olan uyuşmazlıkları çözüm kademelerinden birinci veya ikinci kademeyi oluşturmaktadır.

cc) *Toplu Sözleşmelerdeki Özel Düzenlemelerin İşçinin Mahkemeye Başvurma Hakkına Etkisi :* Yukarıda da değindiğimiz gibi hemen her toplu sözleşmede işçi şikayetlerinin çözümü için özel bir yol öngörülmüş, bu yolun ya ilk ya da ikinci kademesinde sendika temsilcisi arabulucu olarak yer almıştır. Bazı sözleşmelerde bireysel işçi şikayetleri, toplu sözleşmenin uygulanmasından doğan toplu uyuşmazlıklardan ayrı olarak düzenlenmiş, bunların önce şikayet kademeleri içinde çözüleceği, çözülemezse işçi ve işverenin yargı yoluna başvurabilecekleri hükme bağlanmıştır[88]. Bu sözleşmelere göre toplu sözleşmenin uygulama veya yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıklarda, taraflar önce konuyu aralarında görüşecek, olmazsa taraf hakemleri ile bunların

---

görülmektedir ... maddede uzlaştırmaya ağırlık verilmekle beraber sadece arabuluculukla yetinmeyi mümkün kılacak bir ifadeye de yer verilerek, Kurula duruma göre hareket etme olarak ve esnekliği sağlanmış bulunmaktadır ... üçüncü tarafsız aracı taraf aracılarının görüşleri arasında yaklaşma ya da birinde kendi görüşüne uygunluk göremezse o takdirde bir aracıya katılıp tarafların arasını daha çok açacak bir karar vermekteyse kararın çıkmasını önlemek ve tam bir arabulucu olarak çalışmak olanağına sahip kılınmıştır» demektedir.

86) Çelik, Uzlaştırma, s. 62. Yazar bu durumları özel arabuluculuk halleri olarak kabul etmektedir.

87) *Camerlynck / Coen*, s. 742.

88) Hür Cam İş Sendikası ile Cam Elyaf Sanayii A.Ş. arasındaki 1.1.1976 / 31.12.1977 tarihli toplu iş sözleşmesinin 11. maddesinde dört şikâyet kademesi öngörülmüş, son olarak da «sendika genel merkezi ve işveren de ihtilâfı üç işgünü içinde halledemezse, taraflar yargı yollarına başvurabilirler» denmiştir.

Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü adına T. Petrol İşverenleri Sendikası ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.4.1976 / 31.3.1978 tarihli toplu iş sözleşmesinin 76. maddesinde ferdi şikâyetler için dört çözüm kademesi öngörülmüş, son olarak ihtilâfın, işyeri disiplin ve danışma kuruluna, burada da halledilemezse Yüksek Disiplin ve Danışma Kuruluna gideceği, «bu kurulda da halledilemeyen konular hakkında tarafların kazai mercilere başvurma» hakları doğacağı hükme bağlanmıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

seçeceği üçüncü tarafsız hakemden oluşacak bir hakem üçlüsü uyuşmazlığı belli sürede çözmeğe çalışacaktır[89]. Hakemler uyuşmazlığı çözemez veya hakem kurulu oluşturulamazsa, taraflar 275 sayılı kanunun 19. maddesine göre grev veya lokavt kararı alabilecekleri gibi mahkemeye de başvurabilirler.

Sendikanın toplu iş sözleşmesinde düzenlenen barışçı yolları denemeden greve gidemeyeceği doktrin ve uygulamada kabul edilmektedir[90]. Toplu iş sözleşmesinde özel hakeme gitmeden bazı safhalardan geçileceği öngörülmüş ise bunlardan geçilmedikçe hakeme[91] sonuçta da grev veya lokavta gidilemez. Aksi halde kanun dışı grev veya lokavt sözkonusu olacaktır. Burada üzerinde durulması gereken asıl konu, toplu sözleşmede yer alan hakem şartının işçiyi ne derece etkileyeceğidir. Yukarıda çoğu sözleşmelerde bireysel şikayet - toplu uyuşmazlık ayrımı yapıldığına ve bireysel şikayetler için sadece belirli çözüm kademeleri öngörülüp, bunlar sonunda anlaşma olmazsa işçinin mahkemeye başvurmakta serbest olduğunun hükme bağlandığına işaret etmiştik. Diğer bazı toplu sözleşmelerde ise bireysel şikayet ve toplu uyuşmazlık ayrımı yapılmadan şikayet ve isteklerinin önce belli kademelerde çözülmeye çalışılacağı, sonra uyuşmazlıkları çözüm kurulunda görüşüleceği, bu kurulun toplanamaması, belli sürede karar verememesi veya verdiği kararı taraflardan birinin kabul etmemesi halinde ise uyuşmazlığın özel hakeme götürüleceğine ilişkin hükümler konmuştur[92]. Bazı toplu sözleşmelerde ise bireysel şikayetin belli kademelerden sonra adliyede veya uyuşmazlıkları çözüm kurulunda çözülememesi halinde konunun sendikaca uyuşmazlık konusu haline getirilip özel hakeme götürüleceğine ilişkin hükümler

89) 275 sayılı kanunun 26/2 ve 41/1 maddeleri, toplu iş sözleşmelerinde özel hakem şartının yer alabileceğine açıkça işaret etmektedir.

Hakem seçimi konusunda toplu sözleşmelerde genellikle şu tip hükümler yer almaktadır : «müzakerelerde 6 işgünü içinde anlaşmaya varamazlarsa uyuşmazlığı iddia eden taraf seçeceği bir hakemin ismini karşı tarafa bildirir. Karşı taraf bildirimi takiben 3 işgünü içinde kendi hakemini seçerek diğer tarafa bildirir. İki hakem 3 işgünü içinde 3. tarafsız hakemi seçerler. Böylece hakem kurulu teşekkül eder. 3. hakem iki hakemin oybirliği ile seçilemezse işbu seçimi uyuşmazlık iddiasında olan tarafın müracaatı üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme yapar» (Mutlu Akü Malzemeleri Sanayii A.Ş. ile Petrol İş arasındaki 5. dönem toplu iş sözleşmesi m. 76). Taraflardan biri hakemini seçmemezse bu hakemin de mahkemece seçimini bazı sözleşmeler kabul etmektedir (Hür Cam İş Sendikasının ağ. 1.1.1976 tarihli sözleşmesi, m. 13).

90) Esener, s. 581 ve dn. 65'de anılan YİHD. 31.12.1970 tarih ve 14836/15235 s.lı kararı.

91) Esener, s. 581.

92) DMO Genel Müdürlüğü İstanbul Basım Müessesesi ile Basın İş Sendikası arasındaki 1.3.1975 / 28.2.1978 tarihli toplu sözleşme m. 84, 85, 86.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

vardır[93]. Bu hüküm olmasa dahi bireysel şikayetlerin çözümünde son kademe genellikle sendika - işveren olduğundan, bireysel şikayeti benimseyip son kademeye kadar getiren sendikanın bunu uyuşmazlık konusu yapması da olağandır. Zaten sendikanın taraf olmasıyla uyuşmazlık bireysel karakterini yitirip toplu uyuşmazlık haline de gelmektedir. Bu durumda işçi, şikayet kademelerinden geçmeden, veya bu kademelerin herhangi bir safhasında, son olarak da uyuşmazlığın sendikaca da benimsenmesi halinde, toplu iş sözleşmesindeki özel hakeme başvurmadan, mahkemeye gidebilecek midir? Konu doktrinde, toplu iş sözleşmelerindeki özel hakem şartının bireysel uyuşmazlıkları da kapsayıp kapsamadığı biçiminde ele alınmıştır. Doktrinde, genellikle toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının işçiyi etkilemeyeceği kabul edilmektedir[94]. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır. YHGK 10.11.1965 tarihli bir kararında[95], toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartı sendika ve işvereni karşılıklı hak ve borçlar sebebiyle ilgilendirir. İşçi normatif hükümlerden faydalanır. Sözleşmedeki her türlü uyuşmazlığın hakem yolu ile çözüleceğine ilişkin tahkim şartı çalışması karşılığı kişisel hakkını işverenden isteyen işçiyi bağlamaz.

93) Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.5.1976 - 30.5.1978 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 144; ag. Mutlu Toplu İş Sözleşmesi m. 75.

94) Esener, Uyuşmazlık, s. 29; İş Hukuku, s. 421; *Üstündağ*, s. 106; *Tunçomağ*, Uzlaştırma, s. 161; Doktrinde *Üstündağ*, (s. 107) ve *Tunçomağ*, (s. 161), *Kuru* (Hafta, s. 108, Hukuk Usulü, s. 733), *Postacıoğlu*, (Hafta, s. 110) ve *Bilge*'nin (Hafta, s. 88) bu konuda aksi görüşte oldukları ileri sürmektedirler. Ancak tespit edebileceğimiz kadarıyla adı geçen yazarlar, toplu sözleşmedeki tahkim şartının işçiye etkisine değil, «işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkta (yani iş davalarında) tarafların hakeme gidip gidemeyeceği» konusuna, yani bu ihtilaflarda tahkimin caiz olup olmadığı konusuna değinmişlerdir. *Kuru* bu konuda «iş davalarında işçi ile işveren pekâlâ mahkemeye gitmeden bu ihtilâfı kendi aralarında halledebilirler, sulh olabilirler ... Sulh akdi yapılması mümkün olan bir hadisede tahkimin caiz olmaması düşünülemez» (Hafta, s. 108) demekte; *Postacıoğlu*, «eskiden işçiler organize bir kuvvet değildi. Patronlar, işverenler karşısında ezilmeye mahkum idiler. Şimdi muvazene hâsıl olmuştur. Binaenaleyh ... artık tahkime gitmek, işçiler için tehlikeli olmaktan çıkmıştır» (Hafta, s. 110) demekte; *Bilge* ise «münferit iş uyuşmazlıklarında tahkimin caiz olup olmadığı meselesini 518. maddedeki (tarafların arzu ve iradesine tabi olup olmama) ölçüsü ile halletmek gerekecektir. Bir işçinin işverenle arasında mevcut ihtilâf üzerinde söz sahibi olabileceğinde herkesin ittifak edeceğini zannederim. Bunda şüphe olamaz. İş mukavelesinden doğan bir alacağını dava etmek istediğinde dahi yine işçi ile işveren aralarında bir sulh yapmak pekâlâ mümkündür. Sulh yapmak mümkün olduğuna göre dava tarafların tasarrufu altındadır demektir. Tasarruf mümkün olunca da hakeme gitmek de 518. madde gereğince caiz olmak gerekir.» (Hafta, s. 115) demektedir. Görülüyor ki aksi görüşte olduğu belirtilen yazarlar toplu sözleşmedeki tahkim şartının işçiyi bağlayacağı görüşünü ileri sürmemişlerdir. Aksine ancak işçinin bu konudaki kabulü halinde hakeme başvurulabileceğini, bu konuda işçinin iradesinin de aranması gerektiğini belirtmişler, HUMK. m. 518'deki ifadeyle bunun tarafların arzu ve iradesine bağlı olduğunu, ancak işçinin de kabulü ile hakeme gidilebileceğini savunmuşlardır.

95) E. 643/D - 9, K. 405 sayılı karar, *Orhaner*, I, s. 112; Esener, Uyuşmazlık, s. 29; Esener, İş, s. 401; *Üstündağ*, s. 106. Aynı yolda YHGK 27.4.1968, E. 778 / K. 664 (İşveren 13 Ağustos 1970, s. 13).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Zira bu işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri gelir, demektedir. Y9HD de çeşitli kararlarında konuya değinmiş ve toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının işçiyi etkilemeyeceğini bu şarta rağmen işçinin doğrudan doğruya iş mahkemesine başvurabileceğini ileri sürmüştür[96].

Yargıtayın toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklar bakımından sendikaya değil üyelere öncelik tanıyan yeni kararları bu eski kararlarla nasıl bağdaştırılabilir? Yargıtay bir kararında[97] «toplu iş sözleşmesi ve aynı nitelikte bulunan protokol ile sağlanan hakları mesleki kuruluşların çalışanları temsilen dava edebilecekleri gibi toplu iş sözleşmesinden yararlanan çalışanların da bu hakları mesleki kuruluşlardan bağımsız olarak dava edebilecekleri»nin yasa gereği bulunmasına göre» demekte, bir diğer kararda ise[98] sendikaya bu konuda bir hak tanımamaktadır: «toplu iş sözleşmesi ile bazı haklara sahip olan ve buna karşılık borçlar yüklenen sendika değil üyelerdir... işçi kuruluşlarının yasaların kendisine verdiği yetkiye dayanarak aktettikleri toplu iş sözleşmesi ile ona ek ve aynı derecede bağlayıcı nitelikteki protokol ile sağladıkları hakları işçilere intikal eder. Bu itibarla dava konusu gecikme zammını protokolu yapan sendikaya ait bir hak gibi düşünmek kanuna aykırı olur...». Görüldüğü gibi bu kararlarda toplu iş sözleşmesinden doğan haklar sendika üyelerine ait olmakta, sendika ancak üyelerini temsilen bu hakkı dava edebilmektedir. Bu kararlara göre haklar üyelere ait olduğuna göre borç ve yükümlerin de üyelere ait olması, konumuz açısından ise toplu sözleşmedeki tahkim şartının üyeleri de bağlayacağı sonucuna varmak gerekecektir. Ancak biz bu kararlara dayanarak bu so-

96) Y9HD, 4.11. 1966, 9797/10261 kararında, toplu iş sözleşmesine konan tahkim şartı sendika ile taraf işvereni ilgilendirir. Toplu iş sözleşmesi ile tanınan haklarını talep eden işçinin mahkemeye başvurmasına engel olmaz (*Egemen*, I, s. 110). Y9HD 27.1.1966, 1004/538 (*Orhaner* B/S, s. 137) kararında da aynı esas tekrarlanmıştır. Yargıtay 9HD, 14.9.1964, 4983/5429 kararı (*Orhaner*, s. 112) konuya daha ayrıntılı değinmiştir. Bu karara göre HUMK m. 518'e göre iki tarafın arzularına tabi olmayan meselelerde tahkim caryan etmez. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde işçilerle, işverenler arasında iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan hukuk uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinden ayrı bir mercide çözülmesinin işçi ve işverenin arzularına tabi olmayan hallerden bulunduğu, ayrıca iş hukukunda amacın ekonomik bakımdan zayıf olan işçinin korunması olduğu, iş sözleşmesine konan tahkim şartının geçersiz olduğu ileri sürülmüştür. Görüldüğü gibi burada iş sözleşmesine, ihtilâf çıkmadan önce konmuş bir tahkim şartının işçiyi bağlaması sözkonusudur. İhtilâf çıktıktan sonra işçinin hakeme gitmeyi kabul etmesi, hatta talebinden tamamen vazgeçmesi mümkündür.

97) YHGK, 8.12.1973, E. 1971/9-871, K. 1133 (İKİD, Yıl 14, Mayıs 1974, sy. 161, s. 2781-2782).

98) YHGK, 29.12.1973, E. 1971/9-869, K. 1237 (İKİD, Yıl 14, Ağustos 1974, sy. 164, s. 2969-2971).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nuca kolaylıkla varılamayacağını sanıyoruz. Yapılacak olan toplu iş sözleşmesindeki uzlaşma kademelerine bir fonksiyon tanımak olmalıdır. İşçi bu kademelere uymadan doğrudan mahkemeye başvurmuşsa toplu sözleşmedeki düzenlemeye uymamış olmanın hiçbir sonucu olmayacak mıdır? İşçi burada sendika işyeri temsilcisinden başlayıp sendika başkanlığına kadar ulaşan kademeleri atladığına göre uyuşmazlıkta sendikayı devreye sokmak istememiştir. Böylece sendika bu uyuşmazlığa taraf olma olanağını kaybetmiştir. Mahkemeye başvurulduktan sonra o konunun toplu uyuşmazlık haline getirilmesi ve sonuçta greve gidilmesi artık imkansızlaşmıştır. Bir bireysel uyuşmazlık toplu uyuşmazlık nedeni yapılmak isteniyorsa, önce işyeri temsilcisinden başlayıp, özel hakeme kadar uzanan, hemen her toplu iş sözleşmesinde ufak tefek farklarla birlikte ana hatlarıyla benzer olan, sulh yollarından geçilmiş olmalıdır.

c) *İşçi İşveren İşbirliğini ve Çalışma Barışını Sağlama*

Temsilcilerin işçi - işveren ilişkilerinden doğan diğer bir faaliyeti de işçi işveren işbirliğini sağlama faaliyetidir. Toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenen bu faaliyetle birlikte bir de çalışma barışını sağlama faaliyetinden söz edilmektedir. Ancak bunlar birbirleriyle ilgili olup, ayrı ayrı faaliyetlermiş gibi ele alınamaz. Çalışma barışı, işçi - işveren işbirliği ile sağlanacağı gibi, işçi işveren işbirliği sağlanınca çalışma barışı da elde edilmiş olacaktır. İşçi - işveren işbirliğinin ilk şartı karşılıklı, düzenli bir diyaloğdur. Bu her işçinin tek tek işverenle görüşmesi yoluyla sağlanamaz. Bu temas için birçok toplu iş sözleşmesi temsilcilere iki görev yüklemiştir. İşçi taleplerini işverene ve işveren taleplerini işçilere aktarmak[99] ve işçi - işveren işbirliğini sağlamak[100]. Ayrıca sendika tüzük ve temsilci yönetmeliklerinde de temsilcilerin talep ve di-

99) Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu faaliyet açıkça yer almıştır. Meselâ Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş arasındaki 6. dönem toplu iş sözleşmesinin 17/D maddesi : «işçilerin işverene veya işverenin işçilere vaki olacak tekliflerini müzakere ederek bu tekliflerin uyuşmazlığa münecer olmasını önlemek...»

100) Hemen her toplu iş sözleşmesinde temsilcilerin işçi - işveren ilişkisini sağlama veya çalışma barışını sağlama faaliyetinden söz edilmiş, fakat bunun nasıl olacağına ilişkin açıklamalara yer verilmemiştir. Bkz., Mutlu Akü Malzemeleri Sanayii A.Ş. ile Petrol İş arasındaki 5. dönem toplu iş sözleşmesi m. 5/b/B, Hür Cam İş Sendikası ile Cam Elyaf Sanayii A.Ş. ile yapılmış 1.1.1974 / 31.12.1977 tarihli toplu sözleşme m. 8, C, a; Türk Maden İş Sendikası ile İçdaş arasındaki 1.1.1976 / 1.1.1979 tarihli toplu sözleşme m. 11, a.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

leklerde aracılık etme ile işçi işveren işbirliğini veya çalışma barışını sağlama faaliyetinden söz edilmiştir[101].

d) İşverenin Eğitim Faaliyetine Yardım

Sendikalar eğitimin önemini kavramış ve eğitimin temel insan haklarından olduğu fikrini benimsemişlerdir. Sendikaların genel eğitim konusundaki istek ve dilekleri yanında mesleki eğitimle ilgili dilek ve teklifleri[102] de vardır. Bu eğitim işveren tarafından gerçekleştirileceği gibi sendikalarca da veya sendika işveren işbirliği ile de gerçekleştirilebilir. Bu arada sendikaların eğitim fonksiyonuna karşı çıkanlar da vardır. Bunlar öğretimin sendikaların işi olmadığını, sendika eğitim seminerlerinin sendikaya karşı olanların ve aşırı akım temsilcilerinin fikirlerini belirtip ortalığı karıştırdıkları bir forum olduğunu, sendika idarecilerinin hedefinin sendikayı etkili bir şekilde yöneterek işçilere daha çok ücret artışı ve daha düşük çalışma süreleri elde etme olduğunu ileri sürmektedir. Ancak böyle düşünen sendikalar azalmakta, sendikacılık dünyasında eğitime her geçen gün daha fazla önem verildiği görülmektedir[103]. Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde, temsilcilerin görevlerinden birinin de «işçilerin bilgi ve maharetlerini arttırmak gayesi ile müessese içinde ve dışında yetiştirilmelerinde işveren tarafından yapılacak faaliyetlerin tatbikinde işverene yardımcı olmak ve işçilerin bu faaliyetlere iştirakini sağ-

101) Petrol İş Sendikası Ana Tüzüğü 124. maddesinde temsilcinin temel görevi olarak «işyeri Petrol İş temsilcileri, sendika ile üyeler ve işyeri amirliği arasındaki irtibatı sağlamakla görevlidir» diyerek buna işaret etmiştir. Tekstil İşçileri Sendikası İşyeri Sendika Temsilciliği Yönetmeliği 7/d maddesinde bu konuda temsilcilerin haftada bir gün toplanarak üyelerin dilek ve şikâyetlerini görüşüp işverene bildireceğinden söz etmektedir. Bank - Sen Ana Tüzüğünün 5/k maddesi de, temsilciler, «en geç onbeş günde bir ve gerektiği hallerde mesai saatleri dışında işyerinde çalışan işçilerle toplantı yaparak, şikâyet ve dileklerini dinler, işveren vekili ile görüşerek kotarmaya çalışır» demektedir.

102) Sendikaların genel eğitimle ilgili dilekleri şöylece sıralanabilir : a) eğitim ucuzlatılmalı ve sosyal adalet ilkeleri içinde bütün vatandaşlara eşit haklar tanınmalıdır. Herkes kabiliyeti müsaitse eğitimini tamamlama imkânı bulabilmelidir, b) devlet öğrenim çağındaki vatandaşlara beslenme, barınma, ısınma, aydınlanma ve diğer ihtiyaçları kolayca sağlayabilecekleri bir ortam sağlamalıdır, c) teknik öğretime daha çok önem verilmeli ve öğretim tüketici nitelikten kurtularak, üretici hale getirilmelidir, d) öğrenciler sosyal hayata hazırlanmalı, günümüz teknik gelişmeleri ve işçi - işveren ilişkileri konusunda bilgili kılınmalıdır. Mesleki eğitimle ilgili dilekleri ise şöylece sıralanabilir ; a) mesleki eğitim programları ile genel eğitim arasında sıkı bir bağ bulunmalıdır, b) Mesleki eğitim işçiye iş sağlama yanında o işi koruyabilmesini, işinde yükselmesini ve yaşama seviyesini yükseltmesini de sağlamalıdır, c) işçiye yakın meslekler'e ilgili bilgiler de verilmeli, teknolojik ilerlemenin ve otomasyonun doğuracağı işsizliği önleyecek tedbirler alınmalıdır, d) eğitimde süreklilik sağlanarak işçiler günün değişen iş ve istihdam ihtiyaçlarına cevap verecek seviyede tutulmalıdır (*Kutal*, s. 158, 159).

103) *Dereli*, Aydınlar, s. 203.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lamak» olduğu yolunda hükümlere de yer verildiği görülmektedir[104]. İşverence düzenlenecek eğitim faaliyetine yardımcı olma görevine bazı temsilci yönetmeliklerinde de yer verilmiştir[105].

2. *Sendika - İşveren İlişkilerindeki Faaliyetleri*

a) *İşyerinde Sendikayı Temsil*

Sendika temsilcisinin en önemli faaliyeti sendikayı temsildir. Bu faaliyet kurumun isminden de açıkça anlaşılmaktadır. Ancak bazı sözleşmeler ve tüzükler yine bu hususu açıkça anmışlar[106], bazı sözleşme ve tüzükler ise bu temsili belirli konularda düzenlemişlerdir. Bazı tüzükler ise bunu, üyeler, sendika ve işyeri amirliği arasında irtibatı sağlama, üyelerle işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkları mahallinde çözüme çalışma amacı ile[107] sınırlamış, bazıları ise temsilcinin sendikanın yetkili kurullarınca alınmış kararların işyerinde uygulayıcısı olduğunu anmakla yetinmiştir[108].

Fransız iş kanunu ise temsilcilerin başlıca görevinin, sendikayı işyerinde temsil olduğunu açıkça hükme bağlamıştır (CTF Art. L. 412. 10). 1968 kanunundan sonra temsilci işyerinde, işverenin sendika adına normal muhatabı sayılmış, eskiden olduğu gibi işveren artık sendika başkanı veya sekreteri ile görüşebileceğini ileri sürerek temsilciyle görüşmeyi reddedemez olmuştur. Aksi

---

104) Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 6. dönem toplu iş sözleşmesi m. 17/F; DMO Genel Müdürlüğü İstanbul Basım müessesesi ile Basın - İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 / 28.2.1978 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 11/b; Keramiş İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki II. dönem toplu iş sözleşmesi m. 65/b.

105) Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği 4/9 maddesinde, temsilcilerin bir görevinin de «işçilerin bilgi ve maharetlerini arttırmak ve onların yetiştirilmelerini sağlamak amacı ile işveren ve işyeri amirlerince yapılacak bütünle faaliyetlerde işverene ve işyeri amirlerine yardım etmek ve işçilerin bu faaliyetlere katılmalarını sağlamak», olduğu belirtilmiştir.

106) Temsilcinin, işyerinde sendikanın en önemli temsilcisi olduğuna yer veren sendika tüzüklerine örnek olarak bkz : Maden İş Sendikası Ana Tüzüğü, m. 83 (Mat - İş) Maden Arama ve İşletme Bitumum İşçileri Sendikası Tüzüğü m. 83 f/aa; Ayrıca bkz. Ünite Temsilcileri, Sendika Temsilcileri ve Baş Temsilcilerinin Seçimi Görev ve Yetkileri, A tipi Seminer Ders Notları, Türkiye Maden İş Sendikası Eğitim Dairesi, s. 3; Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 4, temsilcilerin «işyerinde işçi sendikasının kanuni temsilci ve sözcülük hakkında sahip» olduğunu belirtmektedir.

107) Petrol İş Sendikası Ana Tüzüğü, m. 120; Türkiye Gazeteciler Sendikası Ana Tüzüğü, m. 123.

108) Bank - Sen Sendikası Ana Tüzüğü m. 37; Aynı sendikanın işyeri temsilcileri yönetmeliği ise temsilcilerin «sendikayı, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve yasal sınırlar içinde sendikal hizmetlerin görülmesi bakımından temsil» edeceğini hükme bağlamıştır (m. 1).

davranış temsilcinin fonksiyonunu önleme sayılabilecektir. Bu fonksiyon temsilciye sadece günlük tartışma ve müzakereleri yürütme değil, işyeri ve işletme sözleşmeleri de hazırlama ve sonuçlandırma yetkisini vermektedir. Eğer sendika temsilcilerin bu yetkilerini kullanmasını istemiyorsa bu konuda işvereni uyarmak zorundadır[109].

b) Toplu İş Sözleşmesi Uygulanmasını Denetleme

Sendika temsilcileri, toplu iş sözleşmesi müzakerelerine katılabileceği gibi[110] asıl önemli rolü bunların uygulanmasında oynar. Temsilcinin önemli görevlerinden biri de işyerinde toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını izlemek ve uygulanmasını sağlamaktır. Bu husus doktrinde[111], toplu iş sözleşmelerinde, sendika tüzük ve temsilci yönetmeliklerinde açıkça yer almıştır. Bazı toplu sözleşmelerde temsilcinin, «sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili konularda çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını» bulmaya çalışacağı[112], bazılarında «sözleşme tatbikatının aksaksız yürütülmesine» çalışacağı[113], bazılarında «toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını kolaylaştırmak ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili hertürlü çalış-

109) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 109, No. 74; *Catala*, s. 791, No. 688.

110) Bazı sendika tüzükleri temsilcilerin bu görevine açıkça yer vermiştir. Mesela Petrol İş Sendikası Ana Tüzüğünün toplu sözleşme müzakereleri başlığını taşıyan 159. maddesi şöyledir : Toplu iş sözleşmesi müzakereleri Merkez Yönetim Kurulu ve yetki vereceği teknisyen personel ile yine yetki vereceği ilgili şube yöneticileri ve işyeri Petrol İş temsilcileri tarafından yürütülür... Sözkonusu yönetici, temsilci ve teknik personel Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği yetki belgesi ile müzakerelere katılır. Müzakereler sonuçlandıktan sonra derlenen (redaksiyonu yapılan) toplu iş sözleşmesi Merkez Yönetim Kurulu üyelerinden en az üçünün imzası olmaksızın sendika tarafından kabul ve imza edilmiş sayılmaz. Ancak bu toplu iş sözleşmesinin ilgili şube başkanı ya da yokluğunda 106. madde gereğince icra kurulu üyelerinden biri ile toplu sözleşme müzakerelerine katılan ilgili işyeri baştemsilcisi veya yokluğunda ona vekâlet eden temsilci tarafından imzalanması şarttır». Gerçi burada müzakereler arasında toplu iş sözleşmesi de sona ereceğinden (275 sayılı k. m. 4/2'ye göre sözleşmenin bitimine bir ay kala fesih bildirimi yapılabilir, bu bir aylık sürenin bir kısmı da yetki tesbitine ilişkin prosedürle geçeceğinden, müzakerelerin kısa bir döneminde eski sözleşme yürürlükte olacaktır) ve sona erme temsilcilik sıfatını da sona erdireceğinden, temsilci müzakerelerin büyük kısmını işyeri temsilcisi sıfatıyla değil sendika yetkilisi sıfatıyla yürütecektir. Çağrının toplu sözleşmenin bitimine bir ay kala yapılabileceği konusunda bkz. *Çelik*, Sona erme, s. 123 vd; *Oğuzman*, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 75; Çalışma Bakanlığı'nın 16.6.1972 ve 4 sayılı genelgesi, *Oğuzman* age ve yer dn. 184. Ayrıca toplu sözleşmenin sona ermesinin temsilci sıfatına etkisi konusunda bkz. ilerde § 4, 6, c.

111) *Dereli*, Ustabaşılar, s. 12; *Ağralı*, s. 235; *Oğuzman*, Représentants Syndicaux, s. 566.

112) Milli Eğitim Basımevi ile Basın İş Sendikası arasındaki 2.1.1976 tarihli sözleşme, m. 16/D.

113) Hür Cam İş Sendikası ile Cam Elyaf Sanayii A.Ş. arasındaki 1.1.1976 tarihli sözleşme, m. 8, c. f.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ma koşullarını işverenle görüşeceği»[114], bazılarında ise, «işyerinde sözleşme hükümlerinin uygulanması ile ilgili incelemelerde bulunmak gördüğü aksaklıkları işverenlere ve sendikaya ulaştırmakla» görevli olduğu[115] biçiminde yer almıştır. Sendika tüzüklerinde ve temsilci yönetmeliklerinde temsilcilerin «toplu iş sözleşmesinin, yasaların ana tüzük ve genel kurul kararlarının tam uygulanmasını» sağlayacağı[116], toplu iş sözleşmesinin işyerlerindeki uygulanmasını takip etmek ve ilgili hükümlere her iki tarafın riayet edip etmediğini izlemekle görevli olduğu[117], yolunda hükümlere yer verilmiştir. Yasalara veya toplu iş sözleşmesine aykırılık bireysel nitelikte ise temsilci toplu iş sözleşmesi ile kendisine tanınan yetki ve usul içinde uyuşmazlığı aşağı seviyede çözmeğe çalışacak, başaramazsa daha üst kademelere geçilecek ve sonuçta sendikanın benimsemesi ile bir toplu hak uyuşmazlığı sözkonusu olacaktır. Uyuşmazlık toplu nitelikte ise temsilci durumu sendikaya bildirmekle yetinecek sonraki safhalarda sendikanın talimatı ile görev alabilecektir.

3. *Sendika - İşçi İlişkilerindeki Faaliyetler*

a) Sendikaya Üye Kaydetmek ve Aidat Toplamak

Temsilcilerin sendika - işçi ilişkilerindeki ilk faaliyeti işyerine yeni gelen veya sendikasız olan işçileri sendikaya üye yapmağa çalışmaktır. Bu ilk adımı sağladıktan sonra sıra ilişkileri güçlendirmeye gelecektir. Temsilcilerin bu görevleri çeşitli sendika tüzüklerinde[118], temsilci yönetmeliklerinde[119] ve bazı toplu iş sözleşmelerinde yer almıştır[120].

---

114) DMO Genel Md. ile Basın İş Sendikası arasındaki 1.3.1975 tarihli toplu sözleşme, m. 8.

115) Tüm Maden İş Sendikası ile İçdaş arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. m/f; Tek Met İş Sendikası ile Makine ve Yedekleri İmalatı Sanayii A.Ş. arasındaki 1.2.1976 tarihli toplu sözleşme m. 12, 1. d.

116) Bank - Sen Sendikası Ana Tüzüğü, m. 37; Tekstil İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği m. 7/C; Cevher İş Sendikası Ana Tüzüğü m. 34/L.

117) Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği m. 4 d.

118) Mab-İş Sendikası Ana Tüzüğü m. 63. f. ee; Maden İş Sendikası Ana Tüzüğünde bu konu «çevredeki işçilerin üye olmalarına çalışmak» diye geçmekte. Cevher - İş Sendikası Ana Tüzüğünde ise (m. 34 L) «yeni işçileri veya sendikasızları sendikaya kaydeder» denmektedir.

119) Tümtis Sendikası Temsilci Yönetmeliği (m.12.b) bunu, «sendikasız veya işe yeni girenlere sendikacılık amaç ve ilkelerini anlatarak sendikaya girmelerini sağlamak» diyerek; Tekstil işçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği (m.7.a) işyerinde çalışan tüm işçileri sendikaya üye yapmağa çalışırlar» diyerek. Kırıkkale Metal-İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği ise (m.21) «her temsilci üye kaydı için devamlı olarak görevlidir. Bu ba-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Temsilcilerin sendika - işçi ilişkilerini ilgilendiren en önemli faaliyetlerinden biri de işçilerden sendika adatı toplanmasıdır. Sendikaların güçlenmesinde işçilerden toplanacak aidatın büyük önemi vardır. Gelişme yolundaki ülkelerde sendikacılık hareketi mali güçlükler nedeniyle engellendiği gibi, gelişmiş ülkelerdeki güçlü sendikacılık da gücünü aidat toplama sisteminin sağlamlığına borçludur. Bazı ülkelerde iş saatleri içinde veya dışında işyerlerinde sendika temsilcileri veya yetkililerince aidat toplanması kanun veya toplu sözleşme hükümleri ile kabul edilmiştir[121]. Fransız İş Kanununda (Art. L. 412.6) bu konu «işyerinde, iş saatleri ve faaliyet alanları dışında sendika üyelik aidatı toplanabilir» denerek açıkça hükme bağlanmıştır[122]. Bizde ise bu konuda sendikalara daha büyük kolaylık sağlanmış, Sendikalar Kanunu 23. maddesinde aidatların işverence işçi ücretlerinden kesilip sendikaya gönderilmesini öngörmüştür. Bu maddeye göre, «işyerinde çalışan işçilerin 1/4 ünü temsil ettiğini ispat eden sendikanın yazılı talebi ve aidatları kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri aidatları ... işçilere yapacağı ücret ödenmesinden kesmeye ve kestiği aidatların nevi ve tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur»[123].

---

kimdan sendika üyesi olan ve olmayan işçileri iyice tanıması ve ikna etme, tanıtma, üstünlüklerini gösterme yolu ile, sendikalı olmayan işçiyi sendikaya alması, sendikalı üyenin de devamlı olarak ilgisini uyanık bulundurması lazımdır» diyerek ifade etmektedir.

120) Temsilcinin bu görevine yer veren toplu sözleşmeler fazla değilse de bazılarında «işyerine yeni giren işçilerin sendikaya kaydolmalarını sağlar. Üye kayıt formlarını sendikaya ileterek üyelerle sendika arasında yakın ilişkilerin kurulmasını sağlar» gibi hükümlere rastlanmaktadır (Tek-Met İş Sendikası ile Makina ve Yedekleri İmalatı Sanayii A.Ş. arasındaki 1.2.1976 tarihli toplu sözleşme m.12, I, e).

121) BİT, Protection des représentants, s. 54; les droits des représentants, s. 76.

122) *Gressaye*, s. 156; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 63, No. 46; *Despax*, bu hükmün işyerinde aidat toplanmasına izin vermeyen birçok işyerinde sendikaların lehine olacağını belirtmekte, ancak öteden beri işyerinde hatta iş saatleri içinde dahi aidat toplanmasına izin veren işyerlerinde durumun aynı olmadığına işaret etmektedir (Droit syndical, No. 16). Bu uygulamanın işçi lehine olduğu zira kanunun buna değinen 421. 17. maddesi, sendika delegelerine ilişkin kısımdaki hükümlere nazaran daha lehte hükümler taşıyan toplu sözleşme ve anlaşma hükümlerinin de uygulanacağını öngörmüş, lehte uygulamalara değinmemiştir. Meclis görüşmeleri sırasında uygulamaların da maddeye konması istenmişse de sosyal işler bakanının karşı çıkmasıyla sadece toplu sözleşme ve anlaşmalara maddede yer verilmiş, uygulama dışarda bırakılmıştır. Oysa gelişmiş ülkelerde sendikaları güçlendirmek amacıyla bu usul yayılmaktadır (*Verdier*, Syndicats, 1976, s. 42, No. 153, 154). Klein ise bu konuda kanundan önce bir problem çıkmadığına işaret ederek uygulama ile elde edilen kolaylıklardan işçilerin vazgeçemeyeceğine ve bu hakkın geri alınmasına izin vermeyeceğine işaret etmektedir (s. 368, No. 490); Catala sorunun henüz çözülemediğini belirtmekle yetinmektedir, s. 762, No. 667).

123) BİT Yönetim Konseyinin Sendika Özgürlüğü Komitesi, sendika üyesi olmayan fakat toplu sözleşmeden yararlanmak isteyen işçilerden, üyelik aidatının 2/3 ünün da-

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

b) İşyerinde Sendika - İşçi Haberleşmesini Sağlamak

İşyerinde işçileri sendikal faaliyetler yönünden canlı ve bilinçli tutmak, işçilerin sendikadan uzaklaşmamalarını sağlamak için işçiyi üye yapmak yetmez. Asıl üyelikten sonra işçiye sağlanacak faaliyet ve imkânlar onu sendikaya bağlayacaktır. Bunların bir kısmı işyeri dışında sağlanacak sosyal imkân ve faaliyetlerdir. Bir kısmı da işyerinde yapılabilecek olan faaliyetlerdir. Temsilcinin Sendika - İşçi ilişkilerini sağlama görevi birçok toplu sözleşmede[124] ve sendika tüzüğünde[125] açıkça yer almıştır.

İşyerinde sendika - işçi haberleşmesinin sağlanması bazı faaliyetleri gerektirir. İşçilere sendikal faaliyetleri duyurmak, sendikal haberleri iletmek, bazı konularda işçilere bilgi vermek, ancak temsilciler vasıtasıyla ve bazı araçlar kullanılarak mümkündür. Toplu sözleşmelerde ayrı faaliyetlermiş gibi düzenlenen, bizim ise hepsini sendika - işçi haberleşmesini sağlama yöntemleri olarak burada inceleyeceğimiz bu araçlar, işyerinde işçilere yayın yapma, broşür ve bildiri dağıtma ve sendika ilan tahtasını kullanmadır.

aa) İşyerinde İşçilere Yayın Yapmak, Konferans Vermek:

Temsilcinin işyerinde sendika adına işçilerle ilişki kurması önce tek tek her biri ile konuşarak olabilir. Ancak bizim üzerinde durmak istediğimiz işçilerle topluca kurulacak ilişkidir. Bu da işye-

---

yarışma aidatı olarak kaynakta kesilmesini öngören yasal düzenlemeyi sendika özgürlüğüne aykırı bulmamıştır (BİT, Décision, s. 44, No. 112). Bizde de Sendikalar Kanununun 1317 sayılı kanunla değişik bu hükmünün başında yer alan; «Kurulu bulunduğu işkolunda yetki almış sendikanın veya yetki almamış ise», kısmı Anayasa mahkemesinin 8. 9 Şubat 1972 tarih ve E-1970/48, K-1972/3 sayılı kararıyla» sendikacılığın gelişmesi için büyük kolaylık sağlayan bu kuraldan yalnızca belli nitelikleri taşıyan sendikaların yararlandırılmasını haklı gösteren bir neden yoktur. İstemde bulunan ve işyerinde üyeleri çalışan sendikaların tümünün bu kolaylıktan yararlandırılması gerekir» gerekçesiyle iptal edilmiştir (RG. 19.10.1972, No. 14 341; AYMKD. sy. 10, 1973, s. 135 - 136); aidat konusunda geniş bilgi için bkz. *Tunçomağ*, I, s. 450 vd.; *Esener*, İş, s. 348 vd; *Çetik*, Sendikalar, s. 240 vd.

124) Örnek olarak şu hükümleri verebiliriz: «İşçilerin sendika, şube ve genel merkezle bağlantılarını sağlamak, sendika görüşlerini işçiye işçi istemlerini sendikaya ulaştırmak» (Keramik-İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşme m. 59); üyelerin sendika ile ilişkilerini düzenlemek (Basın-İş Sendikası ile MEB. Devlet Kitapları M.S. Müdürlüğü arasındaki 2.1.1976 tarihli 7. dönem toplu iş sözleşmesi (m.10F); benzer hükümlere Tüm Maden-İş Sendikası ile İçdaş arasındaki 1.1.1976 tarihli sözleşmede (m.11.ç.), Tek Met İş Sendikası ile Makina Yedekleri İmalat San. A.Ş. arasındaki 1.2.1976 tarihli sözleşmede (m.12, I, e) de rastlanmaktadır.

125) Petrol-İş Sendikası Ana Tüzüğünde (m.123) ve Türkiye Gazeteciler Sendikası Tüzüğünde (m. 127) bu görev «sendika ile üyeler ve işyeri amirliği arasındaki bağlantıyı sağlamak» olarak yer almıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rinde hoparlörler kanalı ile yapılacak yayınlar, düzenlenecek konferanslar ve işçi gruplarıyla topluca yapılacak görüşmelerle olur. Bunlardan bir kısmı için işverenin iznine gerek yoksa da (işçilerle bireysel veya toplu görüşmeler) bir kısmı işyerinin imkanlarını kullanmak bakımından (hoparlör, konferans) işverenin iznine gerek gösterir. Bu bakımdan bu faaliyetleri temsilcilere görev olarak yükleyen sendika tüzük[126] ve temsilci yönetmelikleri [127] hükümleri ayrıca toplu sözleşmelere bu yolda konacak hüküm[128] veya işverenin izni ile desteklenmelidir.

bb) *İşyerinde Bildiri ve Broşür Dağıtmak:* Sendikanın işyerinde temsilciler kanalıyla yapabileceği en pratik ve etkili işçilerle ilişki kurma aracı, işçilere bildiri ve broşür dağıtımıdır. Gerçi temsilci işçi diğerleri ile doğrudan ilişki kurabilir, fakat bu her zaman yeterli değildir. İşçilerin ve temsilcilerin ayrı ve dağınık yerlerde çalışıyor olması, ayrıca temsilcilerin işleri, gerekli ilişkiyi kurmalarını engelleyebilir. Bu durumda işçileri aydınlatmak ve duymaları gerekli bilgileri vermek için başka yollar aramak ge-

126) Temsilcilere böyle faaliyetler yükleyen sendika tüzüklerine örnek olarak, «sendika faaliyetlerini yakından izleyip üyelere bildirme» görevi yükleyen Mat-İş Sendikası Tüzüğü, m. 83, f, ff ve «sendikanın genel merkez veya şubesince düzenlenen kurs konferans, seminerlere yasalara uygun olarak düzenlenen toplantı ve yürüyüşlere işyerlerinde çalışan işçilerin tam olarak katılmasını sağlarlar. Toplantı ve seminerlerin yararlı olabilmesi için görevlilere yardımcı olurlar» diyen Bank-Sen Sendikası Ana Tüzüğü m. 5, d gösterilebilir.

127) Tümtiş Temsilci Yönetmeliği m. 9.e temsilciye «sendikaca düzenlenecek toplantılara üyelerin katılmasını sağlama» görevi yüklemektedir. Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği ise bu konuya 7. maddesinde değinerek, temsilcilerin, «işyerinde, işverenin veya vekillerinin aleyhinde propaganda yapmaları ve bu maksatla broşür, gazete veya el ilanları dağıtmaları, hangi konularda olursa olsun işverenin veya vekilinin rızası olmadıkça konferans veya söylev vermelerini yasaklamakta, bir diğer söyleyişle işyerinde söylev veya konferans verme işveren veya vekilinin iznine bağlamaktadır.

128) Nitekim bazı toplu sözleşmelerde bu konuyu düzenleyen hükümlere rastlanmaktadır. Keramik-İş Sendikası ile İşveren Sendikası arasında A. Ekmekçioğlu Mürefte Tuğla ve Kiremit Fabrikası İşyeri için imzalanan 1.1.1976 tarihli toplu sözleşmenin 12/b maddesi, temsilciler «işçilerin bilgi ve maharetlerini arttırmak için gerek sendika, gerekse işveren tarafından düzenlenen eğitim çalışmalarına yardımcı olurlar ve işçilerin eğitim çalışmalarına katılmalarını sağlarlar» diyerek sendikaca düzenlenecek eğitim çalışmalarına ve bu konudaki temsilci faaliyetlerine yer vermiştir.

Bu konuda ilgi çekici bir hüküm de Petrol-İş Sendikası ile Tekel Genel Müdürlüğü arasındaki 1.3.1976 tarihli Toplu İş Sözleşmesinin 17. maddesinde yer almıştır. Bu maddeye göre «Sendika temsilcileri veya sendikanın tayin edeceği sendikalı görevliler işyerinde çalışma saatleri dışında sendika faaliyetleri hakkında veya sendika üyelerinin mesleki ve kültürel seviyelerini yükseltmek amacıyla kendi araçlarıyle veya işyerinde varsa hoparlör ile yayın yapabilirler. Yapılacak yayınların metni sendikaca onaylanarak işyeri müdürlüğüne verilir. Bu yayınlar işyerinin emniyet ve asayişini bozacak nitelikte olamaz». Tekel Genel Müdürlüğü ile Tek- Gıda İş Sendikası arasında işkolu düzeyinde bağıtlanan 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesinin 18. maddesinde de benzer bir hükme yer verilmiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

reklidir. Sağlıklı bir sendika - üye ilişkisi kurulamazsa üyelerin sendika yöneticilerinin görüş ve politikasını öğrenme olanağı da kalmayacaktır. İşyerinde yapılacak toplantılar dışında sendika üye ilişkisini kuracak olanak, sendika ilanları[129] ile bildiri ve broşür dağıtımıdır. Bazı toplu sözleşmelerde işyerinde sendika bildiri ve broşür dağıtımı konusundaki hükümlere yer verilmektedir. Bu hükümler, dağıtılabilecek bildirilerin cinsine, bunların dağıtılma yer ve zamanına, hatta dağıtacak kimselere ilişkin olmaktadır[130]. İşçileri, varlık ve çalışma şartlarının doğurduğu problemlerden haberdar etmek başlıca sendikal faaliyetlerden biri olmuştur. Ancak, özellikle işyerinde bu her zaman kolay olmamıştır. İşyerinde ve iş saatlerinde sendikaların bu tür faaliyetleri işverenlerin tepkisiyle karşılaşmıştır[131].

Kanunlarda bu hakkın açıkça yer aldığına pek rastlanmamaktadır. Birleşik Amerika'da İş İlişkileri Milli Konseyi (Conseil National des relations professionelles-National Labor Relations Board) yabancı birinin işyerinde bildiri dağıtmasının yasaklanabileceğine, ancak özel şartlar yoksa, iş saatleri ve çalışma yerleri dışında sendika bildirileri dağıtımının engellenemeyeceğine karar vermiştir. Sendikalar bildirileri çalışma saatleri dışında da olsa çalışma yerlerinde dağıtamazlar. Bildirilerin işyeri girişinde dağıtılması, işyerinde dağıtılmasından daha kolay ve etkili olacaksa işveren işyeri içinde dağıtımı engelleyebilir. İşveren dinlenme sırasında bildiri dağıtımını engellemek için işçilerin işyerini terkine engel olamayacağı gibi, çalışma saatlerinin bitimini de bu amaçla parçalayamaz. Japonya'da bazı toplu sözleşmelere (meselâ Nissan Otomobil Ortaklığında uygulanan toplu sözleşme) işyerlerinde iş saatleri dışında sendika yöneticileri ve işletme komitesi başkanının denetimi altında bazı bildirilerin dağıtımını kabul etmiştir. Bu bildiriler, sendika veya bağlı olduğu federasyon bülteni, sendika haberleri, sendika toplantı gündemi olabilir. Sendika işverenden özel durumlar nedeniyle izin alarak yapacağı bildiri dağıtmaları hariç, bunlar dışında bildiri ve broşür dağıtamaz[132]. Bu konu Fransa'da kanunla düzenlenmiş ayrıca mahkeme kararlarına da konu olmuştur. Hukukumuz açısından ışık tutucu olabilecek bu uygulamaya da değinmeyi yararlı buluyoruz.

129) Bkz. aşağıda cc.
130) BİT. Protection des Représentants, s. 55, 57; BİT. Droits des représentants, s. 81.
131) Sarsmito, Diffusion, s. 115.
132) BİT. Droits des représentants, s. 82.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Fransa'da 1968 Kanunundan önce, sendikal faaliyet işletmeler dışında serbest bir hak olarak kabul ediliyordu. İşletmede bu tür faaliyetler işverenin disiplin ve yönetim hakkına aykırı sayılıyor, işveren, işyerinin iş saatlerinde mutlak hakimi kabul ediliyordu[133]. Bu görüş Fransız Yargıtayınca da benimsenmişti[134]. Bu anlayış işverene, disiplin hakkına dayanarak işyerinde iş saatleri içinde sendikal faaliyeti özellikle, bildiri ve sendika gazetelerinin yayımını yasaklama yetkisi veriyor gerektiğinde bu yasağa dayanarak sözleşmenin feshine kadar giden müeyyideler uygulanabiliyor ve bu kötüye kullanma sayılmıyordu. İşverenler bundan yararlanarak iç yönetmeliklerde her türlü sendikal haberleşmeyi yasaklıyor, işçinin işyerine üzerinde veya çantasında sendikal bildiri veya sendika gazetesi ile girmesi cezalandırılmasına veya işten uzaklaştırılmasına yetiyordu[135]. Sendikal hareket ve işçilerin çabası bu durumun değişmesini ve işçi kuruluşlarına, işyerinde işçilere sendikal bildiriler dağıtma hakkını sağladı. Ancak bu uygulama da çok sınırlı idi. Bazı fiili durumlar, toplu sözleşmeler devletleştirilmiş işletmelerdeki özel uygulamalar bildiri dağıtılmasını sağlayabiliyordu[136]. Bildiri dağıtma hakkını tanıyan toplu sözleşmeler, işletmenin normal çalışmasını aksatmama, dağıtımın belli yerlerde ve belli kişilerce yapılması, sadece sendika üyelerine yapılması gibi sınırlamalar getiriyordu[137].

Fransa'da 27 Aralık 1968 kanunu ile bu kısıtlayıcı anlayış değişti, işyerinde diğer sendikal haklar yanında işçilerle haberleşme hakkı da tanındı. CTF Art. L. 412.7/IV e göre «sendikal yayın ve bildiriler işçilere işe giriş ve çıkış saatlerinde serbestçe dağıtılabilir». Maddenin V. fıkrası bu konuda bir sınırlama da getirmektedir : «bu bildiri yayın ve broşürler Art. L. 411.1 de tanımlanmış olan mesleki kuruluşların amaçlarına uygun olmalıdır».

---

133) *Saramito*, Diffusion, s. 115.

134) Fransız Yargıtayı 19 Haziran 1897 tarihli bir kararında «İşverenin işyeri dışında, işçilerin hak ve özgürlüklerine saygı duyması ve kanunun onlara tanıdığı bir hakkı kullanmaları nedeniyle onları uzaklaştırmasında kusurlu sayılması karşısında işçiler işyerinde işverenin disiplin hakkına tabidir» demekte. Seine Hukuk Mahkemesi ise 17 Aralık 1952 kararında «kanunun işçinin sendikal faaliyetleri dolayısıyla hizmet akdinin feshini hakkın kötüye kullanılması sayarak koruması sınırsız değildir. İşçinin bu hakkın sınırlarını aşmaması gerekir» diyerek bu görüşü sürdürmekteydi (Kararlar için bkz. *Saramito* agm. s. 115). Fransız Yargıtayının 5 Haziran 1953 kararı da bildiri dağıtımını, sendika özgürlüğüne aykırı hakkın kötüye kullanılması sayıyordu (Dr. Soc. 1953. s. 515. *Verdier*, Syndicats. 1979. s. 66. No. 48).

135) *Saramito*, Diffusion, s. 115; *Klein*, s. 371. No. 503; *Despax* Droit syndical, No. 18.

136) *Saramito*, Diffusion, s. 115.

137) Verdier, Syncats, s. 478. No. 235; Klein, s. 371, No. 503.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Adı geçen maddeye göre ise bu amaç tarımsal, ticarî, endüstriyel ve ekonomik çıkarların savunulması ve incelenmesidir. Buna dayanarak, yayınların sadece ekonomik kapsamlı olup hiçbir şekilde politik amaç taşıyamayacağı ileri sürülmüştür[138].

27 Aralık 1968 kanununun tanıdığı diğer haklar gibi bu hak da (Art. L. 412.4) ancak işyerinde temsil niteliği olan sendikalar için ve en az elli işçi çalıştıran işyerlerinde sözkonusudur. Hakkın kullanılması konusundaki sınırlama ise yukarda değindiğimiz fıkranın (Art. L. 412.7/V) getirdiği, bunların içeriği ile ilgili sınırlamadır. Kanun sadece mesleki amaçlı yayınların serbest bırakıldığı biçiminde yorumlanmak istendi. Mahkeme kararları da çoğunlukla sendika amacına yapılan yollamayı, politik kaygı taşıyan bildiri ve yayınların yasaklandığı biçiminde yorumladı. Ancak doktrin, bir süredir sendikal amacın bu kadar dar yorumuna karşı çıktığından yeni bazı kararlar mesleki çıkarları ilgilendirdiği ölçüde bildiri ve ilanlarda politik görüşlere yer verilebileceğini kabule başladı[139,140].

Kanun ilan hakkında olduğu gibi bunun kullanılma biçimini tarafların anlaşmasına bağlamamakta, sadece dağıtma yer ve zamanına ilişkin hükümler getirmektedir. Bunun dışında taraflar anlaşma ile ancak bu hakkın daha kolay kullanılmasını sağlayabilir, sınırlayamaz. Zira kanun serbestçe dağıtım esasını getirmiştir[141]. Şimdi sırayla dağıtım yeri, zamanı, dağıtabilecek dökümanlar ve kimlerin dağıtabileceğini ayrı ayrı görelim.

Dağıtım Yeri : Kanunun 412.7 maddesine göre «sendikal yayın ve bildiriler işyeri çerçevesinde işçilere serbestçe dağıtılabilir». Kanunun dağıtım yeri olarak öngördüğü işyeri çerçevesi oldukça geniş bir kavram olup işyeri içindeki her yeri kapsamına alır. İşletmelerin çok değişik kuruluş biçimleri olabildiğinden kanun koyucu dağıtımın yapılabileceği belli yerler göstermekten kaçınmış, işletme içinde en uygun yerlerin seçimini, dağıtımı yapacak sendikaya bırakmıştır. Bu yer işyerinde üretim faaliyetlerinin yü-

138) *Gressaye*, s. 156; Politik amaç konusu ilerde ayrıca tartışılacağından işaretle yetiniyoruz.

139) *Saramito*, Diffusion, s. 117.

140) Mesleki/Politik gelişmesine burada işaretle yetiniyoruz. Konuyu, özellikle Fransız hukukundaki önemi nedeniyle, ayrı bir başlıkta ve ilân faaliyetiyle de ilgili olduğundan bunu da inceledikten sonra, haberleşme hakkının sınırları başlığı altında, ayrıca incelemeyi uygun buluyoruz.

141) *Saramito*, Diffusion, s. 118.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rütüldüğü yerler de olabilecektir[142]. Dağıtım, belli bir yerde durarak yapılabileceği gibi tek tek işçilerin yanına giderek de yapılabilir[143]. İşveren dağıtım yerlerini belirleyip, bunlar dışında dağıtımı engelleyemez. Fransız yargıtayı (ceza dairesi) da 27 Aralık 1968 kanununun 5. maddesi (şimdi Art. L. 412.7/IV) dolayısıyla konuya değindiği 27 Kasım 1973 tarihli Cassignol kararında[144] şöyle demektedir: «Kanun dağıtımın yapılacağı yerleri belirlemediğinden, işveren tek taraflı kararla dağıtım için belli yerler öngörüp bunlar dışında dağıtımı yasaklayamaz. Tarafların anlaşması ile ayrıca düzenlenmemişse, dağıtım işyerinin normal işleyişine engel olmamalıdır. Aksi halde kanunsuz sayılır». Aynı görüş Fransız Yargıtayının (ceza dairesi) 10 Ocak 1973 tarihli Huguenin kararında da yer almıştır[145]. Üstelik bu kararda olayda işyeri iç yönetmeliği ve sendika ile işveren arasındaki anlaşma, bina içinde bildiri dağıtımını yasaklıyordu. Bunlara rağmen karar, sendika temsilcisinin kanuni haklarını kullandığı ve işletmenin çalışmasını ve işin yapılmasını engellemediği gerekçesiyle, işverenin temyiz talebini reddetmiştir.

Dağıtım Zamanı: Dağıtım zamanını kanun açıkça belirlemiştir. Art. L. 412/IV'e göre dağıtım ancak işe giriş ve çıkış zamanlarında yapılabilir. Bu zaman sınırlamasının amacı işin görülmesini engellememek olsa gerektir. Ancak dağıtımın ille de işi aksatacağı ileri sürülemez. Dağıtımın işi aksatmadan işçi ile konuşmadan yapılması mümkündür. Ayrıca dinlenme zamanları ve işin yavaşladığı anlar da, işi aksatmadan dağıtım yapılabilecek anlardır[146]. Ancak kanunun açık sözü bu yoruma elverişli değildir. Yine de «işe giriş ve çıkış saatleri» kavramı pek kesin zaman sınırı getirmemiştir. Bundan, işçinin işyerine girip işine başlayana kadar geçecek, giyinme, soyunma, işe hazırlanma zamanlarını anlamak gerekir. Bunun ille de işin belli başlangıç ve bitiş anları olması gerekmez. Buna biraz yakın veya biraz geçen zamanı da işe başlama ve işi bırakma zamanı kavramına dahil saymak gerekir. Tabii kötüye kullanılmamak şartıyla[147]. İşyerinde değişik vardiya çalışıyorsa veya işin niteliğine göre her işçiye göre değişen

142) *Saramito*, Diffusion, s. 118; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 69, No. 50.
143) *Saramito*, Diffusion, s. 118.
144) Droit Ouvrier, Mayıs 1974, No. 318, s. 178 - 179.
145) Droit Ouvrier, Nisan 1974, No. 310, s. 142 - 143.
146) *Saramito*, Diffusion, s. 119.
147) *Saramito*, Diffusion, s. 119; *Calais*, s. 763, No. 663.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çalışma zamanı uygulanıyorsa bildiri dağıtımı kanundaki zaman sınırı dolayısıyla güçlükler çıkarabilir. Sendikanın devamlı bir dağıtıcı bulundurması güçlüğü karşısında bu gibi durumlarda dağıtımın çalışma halindeki işçilere ve çalışma yerlerinde yapılması düşünülebilir[148,149]. Bu istisnai uygulama dışında dağıtım ancak işe giriş ve çıkış saatlerinde yapılabilir. Ancak işyeri girişine konacak bir bildiri destesi Fransız Yargıtayı Ceza Dairesinin 30 Ocak 1973 tarihli Cayssiols kararında[150], «Cayssiols Akıl Hastanesi girişindeki masaya gece gündüz kalmak üzere konan ve sadece personelin değil hasta ve ziyaretçilerin de almasına hazır bulundurulan bildiri destesinin kaldırılmasını, kanundaki bildiri dağıtma hakkının engellenmesi sayılamayacağı ... sendikal seksiyonun hakkını kanuni sınırlar içinde kullanmadığı» gerekçesiyle kanuna aykırı saymamış ve hastane yöneticisinin cezalandırılmamasına karar vererek sendikanın temyiz talebini reddetmiştir.

Dağıtılabilecek Yayınlar : Kanun dağıtılacak yayınların «sendikal bildiri ve yayınlar» olmasını öngördüğünden (Art. L. 412. 7/IV) sadece sendikal kuruluşların yayınladığı veya bastırdığı yazılar işyerinde dağıtılabilecektir. Yazarı bilinmeyen veya sendikalardan başka kuruluşlarca yayınlanan bildiri ve broşürlerin dağıtımı ancak işverenin onayı ile mümkündür. Yayınlar çok değişik biçimlerde olabileceği gibi sendikal seksiyon veya işyeri sendikası dışındaki bir sendikal kuruluşun (federasyon, şube, konfederasyon, enternasyonal federasyon) yayını da olabilir. Yabancı dilde de yazılmış olabilir. Dağıtım bedava olabileceği gibi para ile de olabilir. Dağıtım hakkı sendika gazetesinin satılmasını kap-

148) *Saramito*, Diffusion, s. 119.

149) Fransız İş Kanununda 27 Aralık 1973 de, çalışma zamanının daha verimli düzenlenmesi amacıyla yapılan değişiklikle (Art. L. 212. 4.1) işçinin talebi, işletme komitesi yoksa personel delegesinin rızasıyla ve iş müfettişliğine haber verilerek, ortak çalışma saatleri yanında bazı işçiler için ferdi çalışma saatleri (veya değişen çalışma saatleri) tesbitine, işveren yetkili kılınmıştır. Bu değişikliğe uygulama yönünden açıklık getirmek için çıkarılan Çalışma Bakanlığının 10 Ocak 1975 tarih ve T E 1/75 sayılı sirküleri «III. Sendikal Hakkın Kullanılması ve Temsil Kurumlarının Çalışması» başlığı altındaki açıklamalarında, değişik saat uygulamasının sendikal hakların kullanılmasını engellememesi gerektiği belirtilerek, 27 Aralık 1968 Kanununun sağlıklı uygulanması ayrıca işveren ile sendika arasında bir anlaşmayı gerektirdiğinden, değişik saat uygulamasının getireceği değişikliklerin de ek bir anlaşmada düzenlenmesini istemiştir. Özellikle aidat toplanması, bildiri dağıtımı, toplantı faaliyetleri açısından kanunda öngörülen «çalışma saatleri» kavramının, sabit çalışma saatleri düşünülerek konulduğu nazara alınarak «değişen saat» uygulamasının, bu sendikal faaliyetlere engel olmayacak biçimde anlaşmalarla yeniden düzenlenmesi gerekir. Aksi yorum kanunun işyerindeki sendikal faaliyetlere ilişkin düzenlemesini uygulanamaz hale getirecektir.

150) Droit Ouvrier, Nisan 1974, No. 310, s. 143.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sar[151]. Ayrıca yayınlar dışında resim, fotoğraf, plak, ses bandının da dağıtılabileceği kabul edilmelidir.

Yayın Dağıtabilecek Olanlar : Dağıtım hakkının sadece sendikalara veya sendika seksiyonuna tanınmış olması dağıtımın mutlaka sendika temsilcileri tarafından yapılmasını gerektirmez. Bunlar yanında dağıtım hakkının serbestçe uygulanacağı ilkesine dayanarak sendika dağıtıcısını üyeleri arasından serbestçe seçebilir. Bu seçim sendikanın iç işidir. İşveren belli kişilerin seçimini talep edemez[152,153].

Türk hukukunda bildiri dağıtma konusunda kanunda açık hüküm yoktur. SK.nın 19/2. maddesine dayanılarak iş saatleri dışında, işçi kuruluşlarının işyerinde bildiri ve yayın dağıtabileceklerini kabul etmek gerekir. Gerçi madde «işçi teşekküllerinin faaliyetlerine iştiraklerinden dolayı işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı muameleye tabi tutulamazlar»diyerek işçilere getirilen bir teminattan söz etmekteyse de bu düzenlemeden işyerinde sendikaların serbestçe sendikal faaliyette bulunabilecekleri kabul edilmek gerekir. Bu faaliyetlerden en önemlilerinden biri de işyerinde bildiri ve broşür dağıtımıdır.

Kanunda ve sendika tüzüklerinde açıkça yer almayan bu faaliyete sendika işyeri temsilci yönetmeliklerinde yer verildiği görülmektedir. Bu yönetmeliklerde, sendika işyeri temsilcilerinin görevlerinden birinin de, «sendikaca gönderilen bildiri, kitap ve dergilerin tüm üyelerce okunmasını sağlamak»[154], «sendikaca yayınlanan bildiri, broşür, dergi vs. yayınlar üyelere dağıtılmak üzere»[155] almak, «sendika yayınlarının veya sendika veya federasyon yayınları ile bültenlerinin veya federasyon ve sendikalarca tavsiye edilen kitap ve broşürleri, tamimleri işçiye duyurmak»[156] olduğu yer almıştır. Ancak bu dağıtımın nasıl olacağı konusu yine toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmiştir. Bu konuyu düzenleyen toplu iş sözleşmelerinde, «sendikanın sendika çalışmalarını işyerinde duyurmak amacıyla bildiri, broşür ve gazeteleri işyerindeki üyeleri-

151) *Saramito*, Diffusion, s. 120; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 69 No. 50.
152) *Saramito*, Diffusion, s. 120; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 69, No. 50.
153) İş ve İstihdam Genel Müdürlüğü de «Kanun koyucu dağıtımı kimin yapacağını belirlemek istememiş ve bu hakkın sadece sendika temsilcilerine ait olduğuna işaret etmemiştir» demektedir (Bkz. Haziran 1971 tarihli Belge Bülteni, No. 58, s. 39, *Saramito*, Diffusion, s. 120, dn. 29 dan).
154) Tekstil İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 7, 9.
155) Tümtiş Temsilci Yönetmeliği, m. 12, d.
156) Kırıkkale Metal İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 15.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ne iş saatleri dışında dağıtabileceği»[157] veya «akid sendika yayınlayacağı bülten, broşür vs.'yi iş saatleri dışında işyerinde sendika üyelerine dağıtabilir»[158] gibi hükümler yer almaktadır. Görüldüğü gibi bu hükümlerde üç türlü sınırlamaya yer verilmiştir. Bu hak sadece toplu sözleşmeye taraf sendikaya tanınmış, dağıtımın ancak üye işçilere yapılabileceği açıklanmış ve dağıtımın iş saatleri dışında olacağı belirtilmiştir. Dağıtılabilecek şeyler konusunda bir sınırlama yapılmayıp «vesaire» dendiğine göre basılı her türlü yayın yanında resim plak, bant da dağıtılabilecektir. Görüldüğü gibi bu sınırlamalar Fransız hukukunun getirdiği sınırlamalarla benzerlikler göstermektedir. Bu açıdan Fransız uygulaması bizim hukukumuz açısından da yararlanılabilir bir kaynak durumundadır. Sendikaların işyerindeki bir diğer önemli haberleşme aracı da sendika ilan tahtasıdır. Bunu da inceledikten sonra haberleşme hakkının doğuracağı bazı sorunları, bunlar hem bildiri dağıtma, hem de ilan hakkını kapsadığından, beraberce ele alacağız.

cc) *İşyerindeki Sendika İlan Tahtasını Kullanmak:* Sendikalar işyerinde etkili olabilmek için politikalarını ve faaliyetlerini üyelerine duyarabilmelidir. Bunun da yolu, işyerindeki ilan tahtaları vasıtası ile duyurular yapabilmektedir[159]. Bazı ülkelerde bu hak sendikalara kanunla[160] diğer bazılarında ise toplu iş sözleşmesi ile tanınmaktadır.

Toplu sözleşme ile tanıma daha yaygındır. Bu arada ilanın belli konularla sınırlanması, işverene karşı propaganda olmaması, politik nitelik taşımaması gibi sınırlamalar getirilmekte, bazan da işverenin bilgisine veya iznine bağlanmaktadır[161].

157) Sosyal İş Sendikası ile Osmanlı Bankası A.Ş. arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 68.

158) Tekel Genel Müdürlüğü ile Tek Gıda-İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 18; Tekel Genel Müdürlüğü ile Petrol-İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 17.

159) BİT, Droits des représentants, s. 78.

160) Meselâ Suriye Arap Cumhuriyetinde 29 Şubat 1964 tarihli kanun niteliğindeki 31 sayılı kararnamenin 39. maddesi 50 den fazla işçi çalıştıran her işyerinde, sendika komisyonlarının birer ilân tahtasını görülebilecek bir yere koyacaklarını bildirmektedir. Kongo'da 1964 t. ve 123 sayılı bir yönetmelik her işletmede kolayca görülecek bir yerde ilân tahtasının bulunmasını emretmektedir. Şili'de de 1964 t. ve 323 sayılı kararname işvereni ilân tahtasına izin vermek zorunda bırakıyordu (BİT, droits des repcésentants, s. 79). Fransa'da bu hak kanunla sendikal seksiyona tanınmıştır (Art. L. 412. 7).

161) BİT, Droits des représentants, s. 79. Meselâ ABD'de 1964 deki bir toplu sözleşmede Ford otomobil ortaklığı işyerinde ilan tahtası konmasını kabul etmiştir. Burada, sendikal faaliyetler, sendikal seçimler, seçim sonuçları ve sendika toplantıları ilân edilecektir. Hindistan'da da işyerlerinde sendikaların ilân tahtası kullanması ve burada sendika toplantılarına, aidatlara, eğlencelere, sağlık ve güvenliğe ilişkin sendikal haberlere yer

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Fransa'da 1968 kanunundan önce işletme komitesi konusundaki 22 Şubat 1945 tarihli yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin 2 Kasım 1945 tarihli kararnamenin 22. maddesinde komitenin mali işlerinin sendikal duyurulara ayrılan ilan tahtasında işçilerin bilgisine sunulacağı yer alıyor, ayrıca personel temsilcilerine ilişkin 16 Nisan 1946 tarihli kanunun 13. maddesinin IV fıkrası (şimdi Art. L. 420.19) personel temsilcilerinin, personele duyurmak istedikleri bilgileri, sendikal bildirilere ayrılmış yerlerde ilan edebileceklerini belirtiyordu. Bu metinlerle sendikal ilanlar dolaylı olarak kabul edilmiş oluyordu[162]. Kanuni bir hak olduğundan, toplu sözleşmede düzenlenmese dahi sendikalar işyerinde üyeleri varsa ilan hakkını kullanabiliyordu. Toplu sözleşme, anlaşma veya işyeri uygulamaları ancak bu hakkın kullanılmasını ve geliştirilmesini düzenleyebiliyor asla kısıtlıyamıyordu[163]. İşyerinde üyesi olan her sendika ilan kanalıyla onlarla haberleşme hakkına sahip olduğundan sendika üyelerinden bazılarını bu işle görevlendirebilirdi. Genellikle bu görevli, sendika temsilcisi olurdu. Kanunda ilanların asılabileceği yer belirtilmemişti. Ancak bunların yanaşılabilir ve görülebilir bir yerde olması gerekiyordu. Anlaşmalar bütün personelin, topluca görebilecekleri, bazan camlı ve parmaklıklı yerlere ilanların konmasını öngörüyordu. Bu yerlerin vestiyer, yemekhane, ve dinlenme yerleri olacağını söyleyen anlaşmalar da vardı[164]. Kanunda açıklık olmaması hangi sendikaların ilan hakkından yararlanacağı, bu hakkı sendika adına kimselerin kullanacağı, ilanların yeri ve özellikle de ilanların kapsamı ve işverenin kontrol hakkı tartışmalar doğuruyordu. Bu boşluklar toplu sözleşmelerle doldurulmaya çalışılıyordu. Kanunda bu hakkın yaptırımı belirlenmediğinden, işverenin buna izin vermemesi, ilan hakkına engel olma suçunu oluşturmuyordu. Buna karşı sendikalar ilan hakkını personel veya sendika temsilcileri kanalıyla kullanıyor, işveren bunların sözleşmesini feshedince de bunların görevlerini engellemiş sayıldığından cezalandırılması mümkün oluyordu[165].

---

verilmesi kabul edilmektedir. Bu haberler ilân edilmeden önce işverene de bildirilecektir. İlanlar politik olamayacağı gibi işveren veya yöneticileri kritik edici de olamaz. Bunlar dışında, Kanada, Fransa, İtalya, Japonya, Pakistan, Venezuella ve diğer bazı ülkelerde de toplu iş sözleşmelerinde benzer hükümlere yer verilmektedir (BİT, Droits des représentants syndicaux, s. 80, 81).

162) *Saramito*, Affichage, s. 365; *Verdier*, Syndicats, s. 479, No. 236.

163) *Saramito*, Affichage, s. 366; *Verdier*, Syndicats, s. 479, No. 236.

164) *Verdier*, Syndicats, s. 480, No. 235.

165) *Saramito*, Affichage, s. 367.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İlan hakkının kanuni bir hak olarak açıkça kabul edilmesi ancak 1968 kanunu ile işyerlerinde sendikal faaliyetlerin serbest bırakılması ile mümkün oldu. Kanun, Art. L. 412.7'de «sendikal haberler işyerinde, işletme komiteleri ve personel delegelerine ayrılan panolardan ayrı olarak özellikle bu işe ayrılan panolarda serbestçe ilan edilir. İlanın bir örneği de ilan anında işletme şefine iletilir. Panolar işletme şefi ile yapılacak anlaşmalar uyarınca her sendikal seksiyon emrine tahsis edilir» hükümlerini getirmiştir. Doktrin ve mahkeme kararları bu düzenlemeden şu sonuçları çıkarmaktadır.

Sendikalar yararına kanunla getirilen bu hak tarafların iradelerinden bağımsız olarak işletme şefine yüklenmiş bir borçtur. Anlaşmalar bu hakkı daraltamaz, ancak genişletebilir[166].

İşyerinde hiçbir sendikal kuruluş yoksa bu hakkın kullanılması da sözkonusu olmayacak, bir sendikal seksiyon kurulur kurulmaz da bu hak kullanılabilir hale gelecektir. Bu hak her sendika ve her işletme için değil, 1968 kanununun kapsamına giren ve bu kanunun aradığı nitelikleri taşıyan sendikal kuruluşlar için sözkonusu olacaktır. Buna göre ulusal alanda temsil nitelikleri kabul edilmiş sendikalar[167], bunlara üye sendikalar, işletme düzeyinde temsil niteliğini isbat eden sendikalar bu haktan yararlanacaktır.

Kanun sendikaların bu hakkı serbestçe kullanacağını söylediğinden, ilanların süresini, zamanını, içeriğini, asacak olanı, tespit hakkı da sendikaya aittir. İşverenin ilanları kontrol etme, yasaklama veya asılan ilanı kaldırma hakkı yoktur, bu konudaki tek hakkı, ilan anında ilanın bir örneğinin de kendisine verilmesini isteyebilmesidir[168].

İlan hakkı kamu düzenine ilişkin olduğundan iç yönetmelikler, toplu sözleşmeler bu hakkı geri alamayacağı gibi bu yolda ko-

166) Saramito, Affichage, s. 368: Sendikal faaliyette bulunmak Anayasal hak olduğundan ilan hakkı da bu kamu özgürlüğünü gerçekleştirme aracı olmaktadır (*Petit*, Affichage, s. 37; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 66, No. 48).

167) Bu sendikalar CGT (Confédération générale du travail), CFDT (Confédération française democratique du travail), Fo (Force Ouvrière), CFTC (Confédération Française des travilleurs chrétiens), CGC (Confédération générale des cadres) dir (*Verdier*, Syndicats, 1979, s. 14, No. 14).

168) *Saramito*, Affichage, s. 368; *Despax*, Droit syndical, No. 17. *Gressaye*, s. 156; *Despax/Pélissier*, s. 111.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nacak hükümler de yok sayılır[169]. İşverenler sendikal seksiyona bir pano (ilan tahtası) sağlamak zorundadır. Panolar sağlandıktan sonra bunları sadece ilgili sendika veya seksiyon kullanabilir. Panolar kilitli ise anahtar da sadece bunlarda bulunabilir[170].

Kanun ilanın bir örneğinin ilan anında işletme şefine verilmesini öngörmüştür. Buradaki ilan anı, ilan asma ile örnek vermenin aynı anda olmasını istiyor gibi ise de bu maddeten imkansız olduğundan arada geçecek uygun bir süreye rağmen, asma ile örnek vermenin aynı anda olduğunu kabul gerekir. Kanun örneğin işletme şefine verilmesini istemiştir[171]. Özellikle büyük işletmelerde veya birkaç üniteden oluşan işletmelerde örnek vermenin çabuk gerçekleştirilebilmesi için işveren bu konuda yetkili kişiler tayin etmelidir. Kanun ayrıca (Art. L. 412. 7/III) ilan hakkını kullanma özelliklerinin, işletme şefi ile yapılacak anlaşma ile düzenleneceğini belirtmektedir. Anlaşma, sadece ilanların büyüklüğü, yeri, sayısı gibi bazı basit maddi şartların sağlanmasına ilişkin olabilir. Yoksa hakkın esasına ve sendikanın kanuni haklarına ilişkin olup bunları sınırlayamaz. Bu gibi sınırlamalar cezai ve hukuki sonuçlar doğurur[172].

İlanlar, gazete kupürleri, gazete sayfaları, sirküler, afiş, broşür, bildiri, el ilanı, mektup, beyanname, davetiye vs. biçiminde olabilir. İlanlar, işletme sendikasına veya seksiyona ait olabileceği gibi federasyona, konfederasyona, sendika şubesine ilişkin olup, bunlar tarafından gönderilmiş de olabilir. Kanunun kabul ettiği ilan serbestliği bunu gerektirmekte ve bu sonuç mahkeme içtihatlarınca da kabul edilmektedir[173]. İlanların kaynağı ve şekli konusunda bir sınırlama getirmeyen kanun tek sınırlamayı onların içeriği konusunda koymuştur. Bildiri dağıtımında görüldüğü gibi ilanların da Art. 411-1 de tanımlanmış olan mesleki amaca, yani tarımsal ticari, endüstriyel ve ekonomik çıkarların savunulması ve incelenmesine dönük olması gerekmektedir. Bu sınırlama mahkeme içtihatlarınca ve bazı yazarlarca mesleki amaçlı ilanların

170) *Saramito*, Affichage, s. 368.

171) Bu koşula uyulmaması, ilanın Refere hakimine başvurularak kaldırılmasına yol açabilecek bir fiili durum oluşturur (*Petit*, Affichage, s. 40). Fransız Danıştayı toplu iş sözleşmesi ile ilan örneğinin işverene verilmesi zorunluluğunun kaldırılabileceği ve bunun sosyal kamu düzenine aykırı olmayacağı, görüşündedir (*Petit*, Affichage, s. 40, dn. 34).

172) *Saramito*, Affichage, s. 369; *Petit*, Affichage, s. 39.

173) *Saramito*, Affichage, s. 369 ve dn. 21 de anılan kararlar.

yasak olduğu biçiminde yorumlanmıştır[174]. Ancak bu ayırıma dayanarak ilanların sınırlanamayacağı görüşünde olanlar da vardır ve bu görüş ağırlık kazanmaktadır[175]. İlan hakkı da ancak «hakkın kötüye kullanılması kavramı» ile sınırlanmalıdır. Zaten başlangıçtan beri ilan, iftira, hakaret veya namusa dokunan bir içerik taşıyorsa bu hak kötüye kullanılmış sayılmaktadır[176]. Ayrıca sosyal kamu düzeni[177] hükmü oluşu nedeniyle bu hakkın iç yönetmeliklerle, talimatlarla veya toplu sözleşmelerle kısıtlanması da kabul edilemez[178].

diri dağıtma hakkından söz eden toplu iş sözleşmelerinin pek sınırlı olmasına karşı, ilan hakkına hemen her toplu iş sözleşmesinde raslanmaktadır.

Ayrıca bildiri dağıtma hakkının ancak son dönem toplu iş sözleşmelerinde yer almaya başlamasdına karşılık, ilan hakkı daha ilk dönem toplu iş sözleşmelerinde yer almış, sendika ilan tahtasının nasıl kullanılacağı bu ilk sözleşmelerde düzenlenmiştir[179]. Sonraki toplu sözleşmelerin çoğunda da ilan tahtasının yeri, türü, ilanı asacak olan, ilan hakkının sınırları, ilanlardan sorumluluk konusundaki hükümler yer almıştır. Şimdi bu hükümlere göre ilan hakkının Türk hukukunda nasıl kullanılacağını görelim,

Türk hukukunda bildiri dağıtımında olduğu gibi ilan konusunda da kanunda açık hüküm yoktur. Bu konu da sendika temsilci yönetmelikleri ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmiştir. Bil-

aaa) *İlan Tahtasının Yeri :* Bu konuda çoğu toplu iş sözleşmesi bu yerin seçimini işverene bırakmış, ancak bunun «işçilerin

174) *Despax*, Droit syndical. No. 17; *Ollier*, s. 486; *Suet*, s. 313, No. 626; *Saramito*, Affichage, s. 369. aşağıda dn. 140 da işaret ettiğimiz gibi mesleki/politik ayırımına ilerde haberleşme hakkının sınırlarını incelerken daha geniş olarak değineceğiz.

175) *Savatier*, Activités politiques; s. 234; *Savatier*, Affichage s. 52; *Cohen*, Opinions politiques, No. 43 - 45; *Saramito*, Affichage, s. 370.

176) *Saramito*, Affichage, s. 371; *Savatier*, Affichage, s. 52.

177) Kamu düzeni kavramının iş hukukundaki rolü konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Rozes, Louis* Remarques sur l'ordre public en droit du travail», Droit Social 1977, Septembre, Octobre, No. 9-10, s. 311 - 326.

178) *Saramito*, Affichage, s. 371, Hatta bu hakkı sadece sendika temsilcilerine hasreden anlaşma hükmü de, kanun bu hakkı sendikal seksiyonuna tanıdığından geçersiz olacaktır.

179) *Verdier*, Syndicats, 1979. s. 63. No. 46. Örnek olarak bkz. : T. Maden İş Sendikası ile Üzel Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti. arasındaki 1.3.1964/31.12.1965 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 21/b. T. Petrol İş Sendikası ile Mobil Oil T.A.Ş. arasındaki 1.8.1966/31.7.1969 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 8.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

görebileceği münasip bir yer»[180], «işçilerin görüp okuyabileceği bir yer»[181], «işçilerin paydos saatlerinde topluca bulunacakları yerlerde»[182], «işyerinin giriş çıkışında»[183], olması şartını koymuştur. Bazı toplu sözleşmeler ise yer seçimini de işverene bırakmamış, sendika ile işverenin bu yeri birlikte tespit etmelerini istemiştir[184]. Yerini ister işveren seçsin, isterse sendika ile birlikte seçilsin, seçilen yere uygun bir ilan tahtasının konması işverene yüklenmektedir. İşveren ilan tahtasını sağlayacak ve asacaktır. İlk dönem toplu sözleşmelerin bazılarında ilan tahtasının ölçüleri de yer alıyordu[185]. Artık ilan tahtasının yaptırılıp asılması işverene bırakılmaktadır. Ancak işverenin bu seçimi, işin niteliğine uygun bir biçimde yapması gerekir. Yaptırılacak çok küçük bir ilan tahtası ile işverenin bu borcundan kurtulamayacağı açıktır. Aynı biçimde ilan tahtasının yerinin seçimi de işverene bırakılmışsa bu yerin de işin niteliğine uygun olması gerekir.

bbb) *Nelerin İlan Konusu Olacağı* : Fransız Hukukunda sendikal kaynaklı her türlü yazı ilan konusu olabilir. Türk Hukukunda da ilan edilecek şey konusunda fazla bir sınırlama getirilmemekte bunların «her türlü yazı, bildiri, genelge, çağrı, broşür[186], ilan, tebliğ, bülten, evrak ve benzeri»[187] şeyler olabileceği toplu sözleşmelerde yer almaktadır. Bazı toplu sözleşmelerde «her türlü yazı», «... ve benzeri» gibi terimler yer almamakta sadece birkaç ilan konusunun «haber, tamim, tebliğ» veya «bildiri, ilan» gibi sayıldığı görülmektedir[188]. Bu gibi düzenlemelerde ilan konusunun sadece bu tür yazılar olduğu bunun dışındaki haber ve ya-

180) Petrol İş Sendikası ile T. Petrol İşverenleri sendikası arasındaki 1.4.1975 tarihli toplu sözleşme m. 10; Keramik-İş Sendikası ile Türkiye Toprak Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 15; Hür Cam İş Sendikasının Çayırova Cam Sanayii A.Ş. ve diğerleri ile imzaladığı 1.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 10; Maden-İş Sendikası ile Tezcan Takım Tezgahları Sanayii ve Ticaret A.Ş. arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 27/17, b.

181) Basın-İş Sendikası ile T.C. Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki 2.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. 13; Petrol-İş Sendikası ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 6.

182) Tekel Genel Müdürlüğü ile Tek Gıda-İş arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 18 ve yine aynı müdürlüğün Petrol İş Sendikası ile imzaladığı 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 17.

183) Basın-İş Sendikası ile DMO Genel Md. İstanbul Basın Müessesesi arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 17.

184) Petrol-İş Sendikası ile Azot Sanayii T.A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 18.

185) Petrol İş Sendikası ile Mobil Oil T.A.Ş. arasındaki 1.8.1966 tarihli toplu iş sözleşmesinin 8. maddesinde ilan tahtasının 100x60 sm. olacağı kararlaştırılmıştır.

186) Basın İş Sendikası ile DMO Genel Müdürlüğü arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 17.

zıların ilan tahtasında yer alamayacağı ileri sürülemez. Bunlar örnek olarak sayılmış olup benzeri haber ve yazılara da ilan tahtasında yer verilebilecektir. Ancak bazı toplu sözleşmelerde daha da ileri gidilip sadece «Sendika ve temsilci arasındaki yazışmaların» ilan edileceği hükmüne yer verilmektedir[189]. Burada dahi ilanın sadece bu yazışmalara haredilemeyeceği diğer yazı ve yayınların da ilan edilebileceği görüşündeyiz. İlan tahtası kabul edildikten sonra bunun sadece temsilci ile sendika yazışmalarına hasredilmesi ilan tahtasının amaç ve fonksiyonuna ters düşer. Sendikaların faaliyet alanına giren her haber ne şekil altında olursa olsun ilan tahtasında yer alabilmelidir. Zaten böyle hükümlere yer vermiş her iki toplu sözleşmede aynı maddelerde yer alan «Sendika yayınlayacağı bülten broşür vesaireyi iş saatleri dışında işyerinde sendika üyelerine dağıtabilir» hükmü[190], işverenin ilan konusunu sınırlama amacı gütmediğini göstermektedir. İşverenin işçiye dağıtılmasına razı olduğu yayın ve yazıların ilanını yasaklamak istediği kabul edilemez.

ccc) *İlan Tahtasını Kullanacak Olan :* İlan tahtası sendikaya tanınmış bir hak olmaktadır. Ancak sendika bu hakkını işyerinde sendikayı temsil eden kişiler kanalıyla kullanacaktır. Bunlar da sendika işyeri temsilcileridir. Nitekim toplu sözleşmelerde yer alan hükümler de ilan tahtasının anahtarının baştemsilcide[191] veya temsilcide[192] bulunacağını söylemektedir. Bazı sözleşmeler ise işçi sorunları ile ilgili ilanların temsilci tarafından, sendi-

187) Hür Cam-İş Sendikası ile Çayırova Cam Sanayii A.Ş. arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. 10; Maden İş Sendikası ile Tezcan Takım Tezgahları Sanayii ve Ticaret A.Ş. arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme m. 17, b; Genel İş Sendikası ile Mahmutbey Grubu İçme Su Birliği arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 10.

188) Basın-İş Sendikası ile M.E. Bakanlığı arasındaki 2.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. 10; Petrol-İş Sendikası ile Azot Sanayii T.A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşme m. 12; Petrol-İş Sendikası ile T. Petrol İşverenleri Sendikası arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme m. 10.

189) Tek Gıda-İş Sendikası ile Tekel Genel Müdürlüğü arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 18; Petrol İş Sendikası ile Tekel Genel Müdürlüğü arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 17.

190) 183. dipnotta anılan toplu sözleşme maddeleri.

191) Sosyal-İş Sendikası ile Osmanlı Bankası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 68; Hür-Cam İş Sendikasının Çayırova Cam Sanayii A.Ş. v.s. ile yaptığı 1.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. 16.

192) Keramik-İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşme m. 68 ve yine aynı sendika ile T. Toprak, Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. 15; Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.51976 tarihli toplu sözleşme m. 18.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kal ilanların ise baştemsilci tarafından asılmasını öngörmektedir[193].

İlanı işyeri sendika baştemsilci veya temsilcisi asmakla beraber, ilanların genellikle sendika yetkililerince imzalanıp mühürlenmesi de kararlaştırılmaktadır[194]. Bazı sözleşmelerde ise ilanların baştemsilci veya kıdemli temsilci tarafından imzalanıp mühürlenmesi, sendika şubesi ile ilgili ilanlarda ayrıca şube başkanı ile sekreterinin de imzaları aranmaktadır[195]. Bazı sözleşmelerde ilan metninin bilgi için önceden işverene verilmesi[196], bazılarında daha da ileri gidilerek ilan metni konusunda işverenle mutabık kalınması aranmaktadır[197].

c) *Sendikanın İşyerinde Üyeleri İle Haberleşme Hakkının Sınırları*

aa) *Kanunlardan Doğan Sınırlar*

İşyerinde yapılacak yayın, dağıtılacak bildiriler ve asılacak ilanların tümü sendikanın haberleşme araçlarını oluşturur. Bu araçların bir kısmı basılmış eser sayıldığından[198] konunun kitle haberleşme hukuku ve özellikle de basın hukuku ile ilgisi vardır.

---

193) Petrol-İş Sendikası ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme m. 6.

194) Basın-İş Sendikası ile DMO Genel Md. arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 17; Hür-Cam İş Sendikasının 1.1.1976 tarihli Çayırova Cam Sanayii A.Ş. vs. ile yaptığı toplu sözleşme m. 10; Keramik-İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşme m. 68; Sosyal İş Sendikası ile Osmanlı Bankası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 68; Maden İş Sendikası ile Tezsan Takım Tezgahları Sanayii ve Ticaret A.Ş. arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme m. 17, b.

195) Basın İş Sendikası ile MEB arasındaki 2.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. 13.

196) Keramik-İş Sendikası ile T. Toprak, Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. 15; Tek Gıda-İş Sendikası ile Tekel Genel Md. arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşmede ilanlardan ancak işyerini ilgilendirenlerin sendikaca onaylı birer örneğinin işverene verilmesi öngörülmüştür (m. 18); Genel-İş Sendikası ile Mahmutbey İçme Su Birliği arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşmede ise ilanların işverene haber verilerek asılacağı kararlaştırılmıştır (m. 10).

197) Petrol-İş Sendikası ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme m. 6. ilân metninin bir örneğinin işverene verilip sözlü onayının alınmasını aramaktadır.

198) Basın Kanununun 2. maddesine göre basılmış eser neşredilmek üzere tabı aletleriyle basılan veya sair her türlü vasıtalarla çoğaltılan yazılar ve resimler gibi eserlerdir. «Basılmış eser» kavramı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Dönmezer Sulhi*, Basın ve Hukuku, İstanbul, 1976, s. 243 vd. no: 259 vd; *İçel, Kayıhan*, Kitle Haberleşme Hukuku İstanbul 1977, s. 83 vd; *Gölcüklü Feyyaz*, Haberleşme Hukuku, Ankara, 1970, s. 70 vd; *Özek, Çetin*, Türk Basın Hukuku, İstanbul, 1978, s. 528 vd; *Dönmezer*, basın hürriyeti yönünden Anayasa güvencesinin sadece «Gazete ve Dergiler» ve «kitap ve broşürler» hakkında kabul edileceğini, afişler, beyanname bildiri, film ve plakların bu güvence dışında bulunduğuna belirterek kanun koyucunun bunları istediği gibi düzenleyebileceğine işaret etmektedir (s. 243, No. 259); Özek, ise bunların örnek olup tüm basılmış eserlerin Anayasa güvencesi altında olduğu görüşündedir, s. 733.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Anayasamızın haberleşme ile ilgili hükümlerine bakarsak 17 ve 20. maddeleri görüyoruz. 17. madde «Haberleşme Hürriyeti» başlığı altında «Herkes haberleşme hürriyetine sahiptir» demekte ancak ikinci fıkra «Haberleşmenin gizliliği esastır...» dediğinden bu maddede özel haberleşmenin düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan bu madde kitle haberleşme araçlarını[199] kapsamamaktadır. Anayasanın haberleşme özgürlüğü[200] ile ilgili hükmü düşünce özgürlüğünü düzenleyen 20. maddesidir. Bu maddeye göre herkes düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir; düşünce ve kanaatlerini söz yazı resim ile veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklayabilir ve yayabilir. Kimse düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz. Madde düşünce ve kanıların söz, yazı, resim ile veya başka yollarla açıklanmasından söz ederek haberleşme özgürlüğünü de kapsayacak bir ifade kullanmıştır[201].

Anayasanın basın ve yayınla ilgili diğer maddeleri 22. ve 27. maddelerdir. 22. madde «basın hürdür sansür edilemez» hükmünü koyduktan sonra basın ve haber alma özgürlüklerinin «devletin ülkesi ve milleti ile bütünlüğünü, kamu düzenini, milli güvenliği ve milli güvenliğin gerektirdiği gizliliği veya genel ahlâkı korumak, kişilerin haysiyet, şeref ve haklarına tecavüzü, suç işlemeye kışkırtmayı önlemek veya yargı görevinin amacına uygun olarak yerine getirilmesini sağlamak için kanunla» sınırlanabileceğini hükme bağlamıştır.

Bu yasal sınırlamalara örnek olarak, Basın Kanununun 30, 32, 33. maddelerini; Türk Ceza Kanununun 125, 127, 142, 163, 128, 129, 146, 149, 153, 158, 159, 161, 311, 312, 426, 480 ve 481. maddelerini; Askeri Ceza Kanununun 55, 56, 58, 85, 93, 94 ve 96. maddelerini; Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 377. maddesini; Askeri Mahkemeler Kuruluş ve Yargılama Usulü Kanununun 142. maddesini; Sıkıyönetim Kanununun 3. ve 16. maddelerini sayabiliriz. Sendika, üyeleriyle, işyerinde bildiri dağıtarak veya ilan tahtasını kullanarak haberleşirken bu suçları işlememeğe çalışmalıdır. Aksi halde sonuçlarına katlanacaktır[202].

199) Kitle haberleşme araçları olarak basın, radyo ve televizyon, sinema filimleri, plaklar ve ses bantları bugün kullanılan kitle haberleşme araçları olarak kabul edilmektedir (*İçel*, s. 9).

200) Bu kavram hakkında geniş bilgi için ayrıca, bkz.; *Perin, Cevdet*, Tarih boyunca düşünce ve basın özgürlüğü, İstanbul, 1974, s. 99 vd; *Göcüklü*, s. 39 vd.

201) İçel, s. 44.

202) Bu sonuçlara ilerde faaliyetlerden sorumluluk konusunda değineceğiz.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bunlar yanında 275 sayılı kanunda yer alan bazı suçların da işyerinde dağıtılacak broşür veya asılacak ilanla işlenmesi mümkündür. Bunlara örnek olarak, 275 sayılı Kanunun 54. maddesindeki kanun dışı grev veya lokavta teşvik veya propaganda suçunu, 55. maddesindeki devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir maksadıyla yapılan kanun dışı grev veya lokavta katılmaya teşvik veya bu yolda propaganda suçunu, 56. maddesindeki grev veya lokavt yasaklarına aykırı olarak yapılan bir grev veya lokavta katılmaya veya devama zorlama, teşvik, propaganda suçunu, 57. maddesindeki Bakanlar Kurulunun geciktirme kararından sonra vukubulan bir greve veya lokavta katılmaya devama zorlama, teşvik veya propaganda suçunu, 58. maddesindeki verimi düşürmek için toplu hareket ilan etme, buna katılmaya zorlama, teşvik etme veya propaganda yapma suçunu, 60. maddedeki grev veya lokavt halinde işyerinden ayrılmamak, ayrılmamaya zorlama veya teşvik etme veya bu yolda propaganda yapma suçunu sayabiliriz.

bb) *Toplu Sözleşmelerle Getirilen Sınırlar*: Toplu sözleşmelerde sendikanın işyerindeki üyeleri ile haberleşmesi konusunda getirilen sınırlamalar genellikle ilan tahtasını düzenleyen maddelerde yer almıştır. Bu konudaki ilk sınır ilanların «Sendika çalışmaları ile ilgili olması»dır[203]. Benzer bir sınırlama da «Kanunun izin verdiği sendikal faaliyetlerle ilgili» ilanların ilan tahtasında yer alabileceğidir[204]. Bazı toplu sözleşmelerde ise ilan tahtasının «Sendika ile temsilci arasındaki yazışmalara» hasredildiğini görüyoruz[205]. Genellikle raslanan sınırlama ise ilanların, «mevzuata»[206], «mevzuata, ahlak ve adaba»[207], «Kanun, ahlak ve adaba, toplu iş sözleşmesine»[208] aykırı olmayacağıdır. Bunlara ek ola-

203) Sosyal-İş Sendikası ile Osmanlı Bankası A.Ş. arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 63; Petrol İş Sendikası ile T. Petrol İşverenleri Sendikası arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme m. 10; Petrol-İş Sendikası ile Azot Sanayii T.A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşme m. 18.

204) Petrol-İş Sendikası ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayi A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme m. 6.

205) Tek Gıda İş Sendikası ile Tekel Genel Müdürlüğü arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 12.

206) Basın İş Sendikası ile DMO Genel Md. arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 17; Genel İş Sendikası ile Bayrampaşa Belediyesi arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 11.

207) Genel İş Sendikası ile Mahmutbey İçme Su Birliği arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 10.

208) T. Maden İş Sendikası ile Tezsan Takım Tezgâhları Sanayii ve Ticaret A.Ş. arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme m. 27. 17. b; Hür Cam İş Sendikası ile Çayırova Cam Sanayii A.Ş. v.s. arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu sözleşme m. 10.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rak birçok toplu sözleşmede ilanların işvereni küçük düşürücü nitelikte olmaması[209], veya işveren ve işyeri aleyhine olmaması[210] şartı da konmaktadır. Bazı sözleşmeler ise ilan edilecek konuları tek tek sayarak bunlar dışındaki ilanları yasaklamıştır. Bunlardan biri ancak «Kanunen ilanı mecburi hususlar, işveren aleyhine olmayan bildiriler, sendika seçimleri, sendika haberleri, temsilci işveren temsilciler ve sendika yönetim kurulu toplantılarına ait bilgilerin» ilan edilebileceğini kararlaştırmıştır[211].

Sınır konusunda ayrıca bazı toplu sözleşmelerde yer alan «bu tahtaya başka sendikaların ilan ve bildirileri asılamıyacağı gibi işyerinde toplu iş sözleşmesi olmayan diğer sendikalar için ayrıca ilan tahtası bulundurulamaz»[212] biçimindeki sınıra işaret edelim. Bu toplu sözleşme hükmü karşısında işveren diğer sendikaların işyerinde üyeleriyle haberleşmesine yani onlara bildiri broşür v.s. dağıtmasına ve ilan tahtası kullanılmasına izin verebilir mi? Verirse bu toplu sözleşmeye aykırı olur mu? Bu konuda ilan tahtası ile diğer faaliyetleri birbirinden ayırmak uygun olur. SK. 19/2 hükmü sendikaların iş saatleri dışında sendikal faaliyette bulunmalarına ve üyelerinin veya herhangi bir işçinin bu faaliyetlere katılmasına izin vermektedir. Sendikaların bu hakları, yetkili sendika ile yapılan bir toplu sözleşmeye konacak hükümle bertaraf edilemez. Olsa olsa böyle bir şartın kanuna aykırılığı dolasıyla geçersiz olduğunu, bu geçersizliğin sadece bu şartı etkileyip sözleşmenin tamamının geçersizliğinin ileri sürülemeyeceğini düşünüyoruz (BK. 20)[213]. İlan hakkı konusunda daha farklı bir

209) Tek - Met. İş Sendikası ile Makina ve Yedekleri İmalatı Sanayii A.Ş. arasındaki 1.2.1976 tarihli toplu sözleşme m. 15 ve 210. 209. dipnotlarında anılan toplu sözleşmeler.

210) Petrol İş Sendikası ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme m. 6.

211) Basın İş Sendikası ile Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki 2.1.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 13.

212) Genel İş Sendikası ile Bayrampaşa Belediyesi arasındaki 1.3.1976 tarihli sözleşme, m. 11; Yine bu sendika ile Mahmutbey İçme Su Birliği arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme m. 10.

213) Konuya sadece Anayasa ilkeleri açısından yaklaşan *Çelik*, ilân konusuna değinmeden bildiri dağıtma, bilgi verme bakımından şu görüşleri ileri sürmektedir : «Anayasamızın 46 ve 47. maddelerine dayandıracağımız bireysel ve kollektif sendika özgürlüklerinin kapsamına, sendikaların işyerlerinde, orada çalışan üyeleri aracılığıyla yapacakları bildiri dağıtma, bilgi verme ve üye kaydetme faaliyetlerinin de girdiği ve işyerinin mülkiyet hakkına sahip olan işverenin, Anayasa'nın 36. maddesinde mülkiyet hakkının sınırlı olduğunun belirtilmesi karşısında, mülkiyet hakkına dayanarak belirtilen sendika faaliyetlerine karşı koyamayacağı, tersine Anayasa'daki sendika özgürlüğüne dayanan bu faaliyetlere katlanması gerektiği sonucuna varılmalıdır. Ancak bu faaliyetlerin, Alman hukukunda kabul edildiği gibi, çalışma saatleri içinde olmayıp ara dinlenmelerinde, işyerinde çalışan sendika üyeleri tarafından yapılması koşulları aranmalıdır. Bunun gibi Anayasamızda öngörülen sendika özgürlüğünün herkese açık olması sonucu ortaya çıkan sendika

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çözüm düşünülebilir. İlan faaliyeti işverenin de bu faaliyete katılmasını, en azından işyerinin belli bir yerini sendikaya tahsisini gerektirir. Bu zorunluk ise ancak kanuni veya akdi bir zorlama varsa işverene yüklenebilir. SK. 19/2 deki işçi teşekküllerinin faaliyetleri kapsamına ise ilan tahtası tahsisinin girmeyeceğini sanıyoruz. İşverenden dileyen her sendikaya bir ilan tahtası tahsisi beklenemez. Ancak işyerinde belli çoğunlukta üyesi olan sendikaya bu hakkın tanınması da uygun olacaktır. Toplu sözleşme yapmış sendika yanında belli bir üye sayısına erişmiş sendikaya da bu hak tanınmalıdır.

Bu konuda sözleşme yolunu kullanacağımıza göre kanun hükmüne gerek vardır. Bu hak ancak kanunla toplu sözleşme yapan sendika dışındaki sendikalara da tanınabilir. Hangi sendikalara bu hakkın tanınabileceği konusunda SK m. 23 den yararlanılabilir. Bu hükümde işyerinde çalışan işçilerin 1/4 ünü temsil ettiğini isbat eden sendikaya talebi üzerine aidat kestirme hakkı tanınmaktadır. Bu hakka sahip olan sendikalara ilan hakkı da tanınabilir. Böylece her isteyen sendikanın değil, aidat kestirme hakkına sahip sendikanın ilan hakkına da sahip olması önerilebilir.

cc) *Politik Haberleşmenin Durumu :* Türk hukukunda da Fransız İş Kanununun 411. 1. maddesindeki «meslek sendikalarının amacı özellikle ekonomik endüstriel, ticari ve zirai çıkarların incelenme ve savunmasıdır» hükmüne benzer bir hüküm yer almıştır. Sendikalar Kanununun 1. maddesine göre «Sendika, federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirmek için kurulan mesleki teşekküllerdir». Bu hükme göre sendikaların temel amacı iktisadi, sosyal ve kültürel yararların korunup geliştirilmesidir. Bu amacın içine politik faaliyetler de girecektir. Sendikalar Kanununun 16. maddesi yasak olan siyasi faaliyetleri sayarak, sendikalar, «siyasi partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden herhangi bir suretle maddi yardım kabul edemez ve onlara maddi yardımda bulunamaz ve onların teşkilatı içerisinde yer alamazlar; bir siyasi partinin adı altında mesleki teşekkül kurulamaz» demektedir.

çokluğu ilkesine uygun olarak, bu tür faaliyetlerin diğer kişi ve teşekküllerin çıkarlarına eşitlik ilkesine aykırı olarak zarar verici, herkesin kişiliğini geliştirme ilkesine aykırı ve sendika özgürlüğünün dayandığı karşılıklı dengeyi bozucu nitelikte olmaması gerekir. Ayrıca bu faaliyetler, işçileri sendikaya girmeye zorlamamalı, işyerindeki çalışma barışını, işin düzenini ve işyerinin görünüşünü bozmamalı ve verimi düşürmemelidir (Sendikalar, s. 140 - 141).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Türk Hukukunda sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda genellikle, yasak siyasi faaliyetlere işaret edilerek 16. maddedeki yasaklar sayılmakta, bunlar dışındaki siyasi faaliyetlerin ise serbest olduğuna işaret edilmekle yetinilmektedir[214]. Oysa sendikalara tanınan bu siyasi faaliyet hakkı onları hiçbir zaman esas amaçlarından «üyelerin iktisadi sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirmek» amacından saptıramaz. Yapılacak siyasi faaliyetler de bu amaca dönük olmalıdır. Bu husus genel gerekçede «...fakat siyasetle iştigallerinin, mesleki, teşekkül vasfını gölgelemesine veyahut üyeleri arasında siyasi kanaatlerine göre fark gözetmelerine müncer olacak bir şekil almasına da müsaade etmemek gerekir» biçiminde yer almıştır[215]. Sendikalar politik faaliyetleri asıl amaçları için gerekli olduğu ölçüde bir araç olarak kullanacak, politik faaliyet sendikanın temel amacı haline gelerek bunlara siyasi parti niteliği kazandıramayacaktır.

Bu bakımdan işyerindeki haberleşmeler de politik içerikli olabilecek, ancak bunlar hep sendikanın mesleki amacı ile ilgili olarak kullanılacaktır.

Fransız hukukunda da sendikanın işyerinde üyeleriyle haber-

214) *Işık*, Sendikalara Serbest ve Yasak Olan Faaliyetler, s. 260; Faaliyetler, s. 78-80; *Erkul*, Sendikalar, s. 112; *Kutal*, Sendikalar, s. 146 vd; Çelik, İş, s. 315.

215) MMTD, S. sayısı 126, s. 10. Sendikalar mesleki çıkarlarına yakın gördükleri partiyi ve adaylarını destekleyebilecekler ve üyelerini bu parti adaylarına oy vermeye çağırabileceklerdir. Fakat bu sadece bir araç olarak kullanılacak amaç haline gelemeyecektir. Bu bakımdan Dernekler Kanunu'nda yer alan (m. 4/1) «Belli bir siyasi partiyi desteklemek veya aleyhinde çalışmak, yahut siyasi partiler arasında işbirliği sağlamak veyahut TBMM üyeliği veya mahalli idareler veya mahalle muhtarlık yahut ihtiyar heyeti seçimlerinde bir siyasi partiyi veya adaylarından birini veya birkaçını, veyahut bağımsız bir adayı veya adayları desteklemek veya kazanmalarını önlemek, yahut bunlar arasında işbirliği sağlamak» amacını güden dernekleri yasaklayan hükmün, sendikalara da uygulanabileceği görüşündeyiz. Konu sadece SK. 16 açısından ele alınırsa bu yasağın sendikalara uygulanmaması gerektiği düşünülebilir (nitekim Çelik, Sendikalar, s. 359'da bu görüşü ileri sürmüştür), ancak sendikaların bir siyasi parti olmadığı da gözden kaçırılmamalıdır. Bu bakımdan sendikaların politik faaliyetleri temel amaçlarına dönük bir araç olarak kullanmaları gerektiği, politik faaliyeti tek amaçları haline getirmelerinin gerek SK m. 1'e, gerek Dernekler K. m. 4/1'e ve gerekse «dernekler belli bir siyasi partiyi desteklemek veya desteklememek yahut siyasi partiler arasında işbirliği sağlamak veyahut TBMM üyeliği veya mahalli idareler veya muhtarlık yahut ihtiyar heyeti seçimlerinde belli adayları desteklemek veya desteklememek yahut bunlar arasında işbirliği sağlamak amacıyla kurulamaz» diyen Siyasi Partiler Kanununun 2. maddesine (RG. 16.7.1965, No. 12025) aykırı olacağı görüşündeyiz. Bu görüş Temsilciler Meclisi'nin 17.4.1961 günlü 46. Birleşiminde komisyon sözcüsünün konuşmasında «Sendikaların politik bazı faaliyetlerde bulunmalarına mani olmak için maksatlarının muhakkak surette tesbit edilmesi ve bu hususun Anayasa'da yer alması teklifini de uygun bulmuyoruz. Hiç şüphe yok ki sendikalar esas itibariyle kendi meslek erbabının iktisadi ve sosyal menfaatleri için mücadele edecektir...» (Çelik, Sendikalar, 359'dan) biçiminde yer almıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

leşme hakkı sınırlandırılmak istenmiş ve bu konuda önce içerik konusunda bir sınırlama getirilmek istenmiştir.

Bu konuda bildiri ve ilan konusunda aynı sorunlar doğmuştur. Bunların mahiyet farkları dışında ilk sorun bunların içeriği konusunda doğabilir. Buradaki güçlük Art. L. 412. 7'nin Art. L. 411. 1 e yaptığı yollamadan doğmaktadır. 412. 7 sendikal amaçlı haberleşmeyi serbest bırakmış, 411. 1 ise sendikal amacın «ekonomik, endüstriyel ticari ve zirai yararların korunup incelenmesi» olduğunu belirtmiştir.

Haberleşme (bildiri veya ilan) işvereni küçük düşürücü, hakaret edici veya ona iftira taşıyorsa yasaklanabilir, bu hallerde haberleşme hakkının kötüye kullanıldığı genellikle kabul edilmektedir[216]. Zaten bu durumlarda özel bir yol olan «Juges des référés»ye başvurma hakkı da tanınmakta, bu durumlarda bunlar da kendilerini yetkili sayıp davaya bakmaktadır[217].

Fransa'da bu konuda asıl güçlük politik kapsamlı haberleşme konusunda çıkmaktadır. Mesleki ve politik arasındaki ayırım güçlüğü bunu doğurmaktadır. Genellikle mahkeme içtihatları ve doktrinin büyük bir bölümü politik amaçlı sendikal faaliyeti kabul etmemektedir[218].

Buna rağmen bu ayırımın güçlüğünü ve yapmacıklığını da kabul etmektedirler. Hele sendikaların artan rolleri bu ayırımın dayandığı delillerin tekrar gözden geçirilmesini gerekli kılmakta-

---

216) *Saramito*, Affichage, s. 373; *Saramito*, Diffusion, s. 121; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 71, No. 51; *Despax*, Droit Syndical, No. 77. Bu mahkeme kararlarında da kabul edilmektedir. (*Verdier*, Syndicats, s. 482. dn. 1'deki kararlara ve Dr. Ouv., 1973, s. 121'deki Angoulême Asliye Mahkemesinin 7.2.1973 tarihli kararına bkz.).

217) 9 Kasım 1971 tarih ve 71.740 sayılı kararnamenin 73. maddesi bütün acele durumlarda Asliye Mahkemesi Başkanının acele olarak gerekli kararları alabileceğini, 76. madde ise Juges des Référés (tedbir hakimi, tam karşılığını bulamadığımız bu terimi aynen kullanmayı tercih ettik) kararlarının kesin hüküm gücünde olmadığını hükme bağlamıştır (*Cohen*, L'expression d'opinions politiques, 's, 89). Fransız İş Kanunu da Tüzükler kısmında (Décrets en Conseils d'état) bu özel yolun iş mahkemelerinde (Conseils de Prud'hommes) uygulanmasına ilişkin şu hükümlere yer verilmiştir :

Art. R. 516. 31 : Refere kararları geçicidir; esasa ilişkin kesin hüküm sayılamazlar...

Art. R. 516. 34 : Refere hakimleri masrafa ve itaatsizlik cezasına hüküm verebilirler. Emrettikleri bu cezaları geçici kaydıyla tahsil edebilirler.

Art. R. 516. 35 : Bu bölümdeki hükümler tarafların, dilerlerse refere olarak Asliye Mahkemesi Başkanına başvurmalarına engel olmaz. Bu konuda ayrıca bkz. *Bortel*, Maurice, «Compétence et Procédure en matière Prud'homale», Dr. Ouv., 1974, No. 317, s. 379 - 392.

218) *Despax*, Droit Syndical, No. 17; *Sect*, s. 313, No. 633 ve *Gressaye*, s. 156. Ayrıca bkz., *Verdier*, Syndicats, s. 348, dn. 1'deki yazarlar.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dır. Ancak, tartışmasız kabul edilen, mesleki amaç için politik araçların kullanılmasına karşı çıkılamayacağıdır. Sendika bu amacı için kamuoyuna başvurabilir, politik bir problem hakkında (örneğin seçim sistemi) görüş belirtebilir... Araç politik olsa da amaç meslekidir[219]. Ulusal düzeyde kanuni sayılan ve karşı çıkılmayan bu sonuç, sendikal araçların politik amaçla kullanılması halinde kolayca kabul edilememektedir. Uygulamada zorluk grev konusunda ortaya çıkmış[220], işyeri sendikal kesiminin kabulüyle ve bunlara tanınan bazı faaliyetler nedeniyle de önem kazanmıştır. Ulusal düzeyde kabul edilen çözümün işletme düzeyinde uygulanmasına işverenlerin büyük bir bölümü karşı çıkmıştır[221]. Konu özellikle işyerinde bildiri dağıtma ve ilan faaliyeti nedeniyle önem kazanmıştır. Bunların politik içerik taşıması halinde işverenlerce tedbir hakimlerine (Juges des référés) başvurularak bu bildiriler toplattırılmak veya afişler,ilanlar kaldırtılmak istenmiş, bir süre de bu yol başarı ile kullanılabilmiştir[222].

Problem sendikal araçların politik amaçla kullanılmasında ortaya çıkacaktır. Bu halde dahi politik amaçlı sendikal faaliyetin hangi anda mesleki vasfını kaybedeceği belli değildir. Aslında mesleki bir çıkarın varlığını gerekli ve yeterli saymalıdır[223]. Mesleki - politik ayrımına yine mesleki yarar kavramı ışık tutabilir. Bu kavramın politik sonuçları yasaklayıcı biçimde yorumlanmaması gerekir, zira bu ayırım aslında doğru değildir, sunidir. Meslekilik, ekonomik ve sosyal olaylardan ayrılıp, soyutlanamaz. Devlet ekonomik ve sosyal olaylara karıştıkça, bu iç içelik daha da artmaktadır. Hele devlet, planlama yoluyla, sosyal gelişmeye ve ekonomiye yön verip kontrol ediyorsa, mesleki - politik ayırımı daha da belirsiz hale gelecektir[224]. Sendikaların her geçen gün artan faaliyet alanları ve fonksiyonları ayırımı daha da yapmacık kılmakta ve ayırımı anlamsızlaştırmaktadır[225].

Fransa'da özellikle bildiri ve ilan konusundaki mahkeme kararlarını (genellikle juges des référés kararlarını, zira işverenler bir an önce bildiriyi engellemek veya ilanı kaldırtmak için refere

219) *Verdier*, Syndicats, s. 348, No. 164.
220) Bu konuda bkz. *Rivero / Savatier*, s. 286; *Verdier*, Syndicats, s. 353, No. 166.
221) *Rivero / Savatier*, s. 114.
222) *Lyon-Caen*, Syndicats et partis politiques, s. 78.
223) *Verdier*, Syndicats, 349, No. 164.
224) *Rivero / Savatier*, s. 113, 136.
225) *Verdier*, Syndicats, s. 351, No. 165.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

hakimine başvurmaktadır) gördükten sonra, doktrindeki son gelişmeyi belirteceğiz.

Önceleri kararlar, 1968 kanununun bildiri ve ilanların sendikal amaçlı olmasını öngören (Art. L. 412. 7) ve bunun için (Art. L. 411. 1 e yapılan atfın her türlü politik karakterli haberleşmeyi yasakladığı yolundaydı. Politik sayarak bildiri dağıtılmasını veya ilan asılmasını yasaklayan kararlara şu örnekler verilebilir : «Tribune» dergisinin solun ortak programına ilişkin sayısının dağıtımı[226], solun ortak programını gerçekleştirecek adaylara oy verilmesini isteyen afiş[227], işçiler durumlarını düzeltmek için ortak programı desteklemelidir ilanı[228], «Vie Quvrière» dergisinin referandumla ilgili kapağı[229], seçimlerin ikinci turuna ilişkin ilan[230], solun ortak programına ilişkin afiş[231] seçimde desteklenecek adayları belirten afiş[232], yabancı ülkelerdeki politik olaylara ilişkin afişler de politik sayılarak yasaklanmıştır. Bu olaylar Hint savaşlarına, İspanya'daki politik davalara, Polonya grevine ilişkin idi[233].

Bazı kararlar ise bütün politik vasıflı haberleşmeyi yasaklamayarak bazı ayırımlara girişmiştir. Bu ayırımlardan biri, politik görüş açıklamayı kanuna uygun, belli bir politik görüş açıklama veya aday lehine öğüt verme ve propaganda yapmayı ise kanuna aykırı saymıştır[234].

226) TGİ'de Versailles (référés) 9.2.1973, Sté Chrysler France c/CGT Yvelines ve Trehel il temsilciliği, (Dr. Ouv. 1973, No. 303, s. 390 - 391).

227) TGİ de Senlis (référés), 19.2.1973, Sté S.A.L.P.A. c/Lacourt (Dr.. Ouv.. 1973, No. 303, s. 394).

228) TGİ de Belfort (référés), 27.2.1973, Stés Alsthom ve Unelec c/Rausher ve diğerleri (Dr. Ouv. 1973, No. 303, s. 395).

229) Cour d'Appel d'Orléans (hukuk dairesi), 1.3.1973, Grandiau c/Régie Nationale des Usines Renault, (Dr. Ouv. 1973, No. 303, s. 396 - 397).

230) TGİ de Paris (référés), 8.3.1973, Sté 'General Motors France c/Faugère, Airaud, Alves, Ornet, CGT Gennevilliers il temsilciliği, (Dr. Ouv., 1973, No. 303, s. 397).

231) Cour de Cassation ch. Social 6.11.1974, Brown c/Sté'Usinor, (Dr. Ouv. 1975, No. 322, s. 143).

232) TGİ de Granoble, 29.4.1974, Sté Raymond A c/Siascia, Filippe ve İsère CGT temsilciliği, (Dr. Ouv., 1974, No. 315, s. 329 - 330).

233) Bu kararlar için bkz.. Verdier, Syndicats 1979, s. 74, dn. 3; Politik afişle ilgili daha eski tarihli (1969 ve 1972) başka kararlar için bkz.. Cohen, L'expression d'opinions politiques s. 84; Verdier, Syndicats, 1979, s. 273 dn. 1, 2, 3'deki ve s. 74, dn. 1, 2, 3'deki kararlar.

234) TGİ de Troyes (référés), 17.2.1973, Sté Sedis c/Renault davasında, sözkonusu üç afişten birini politik (solun ortak program adaylarına oy veriniz diyeni) sayarak yasaklamış, diğer ikisini ise (biri la Vie Ouvrière'in Vergi özel sayısını almalarını istiyor, diğeri ise Vie Ouvrière'in 4 ve 11 Marttaki seçimlerle eşitsizliğin düzeleceğini bir karikatürle ifade eden kapağı) kanuna aykırı bulmuştur. (Dr. Ouv. 1973, No. 303, s. 393); Bir diğer kararda ise afişte hükümetin tutumunu yeren kısımlar kanuna uygun ancak belli bir yön-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu bakımdan aynı gün vermiş olduğu iki karardan birinde «Ekonomik, mesleki ve politik sorunlar arasında giderek bir bütünleşme olduğu ve sendikaların amaçlarına ulaşmak için politik araçlardan da yararlanabileceği»; «sendikal bir yayının (olayda CGT nin resmi yayını olan Vie Ouvrière'in) içinde politik yazılar da olsa ilânının kanuna aykırı olmadığı» gerekçesiyle ilanı kanuna uygun bulan Grenoble mahkemesi[235], diğer kararında aynı gerekçeleri tekrarlamış ancak «afiş ve bildiri sendikal veya mesleki kaynaklı olmayıp belli adayları destekleyen bir seçim propagandası afişidir ve tam seçim kampanyası sırasında asılmıştır, ne kadar geniş yorumlanırsa yorumlansın ilân hakkı ilân panosunun seçim panosuna dönüşmesini kabule elverişli değildir» diyerek ilanın kaldırılmasına karar vermiştir[236].

Yeni bazı kararlar, politik, ekonomik ve mesleki problemlerin içiçe girmişliğini nazara alarak, politik görüş açıklamanın hatta verilecek oy konusunda öğüt vermenin dahi sendikal hakkın kullanılması sayılacağını kabul ediyor. Bu son gelişmeye örnek olarak da şu kararlar verilebilir: Bu yoldaki ilk karar 1972 tarihli Mans Mahkemesi kararıdır (référé). Bu kararda mahkeme «sendikal yayınlarda politik görüşler tamamen yasaklanmamıştır, ayrıca referanduma verilecek cevabın sadece politik değil, halkın tümünü ilgilendiren ekonomik ve mali sonuçları da olacaktır» diyerek afişi kanuna uygun bulmuştur[237].

Troyes mahkemesi ise 1974 tarihli bir kararında «CGT nin organı olan «Vie ouvière» dergisinde yayınlanmış, CGT genel sekreteri M. Krasucki'nin makalesinin ilk kısmında ekonomik ve sosyal du-

---

de oy verilmesini öğütleyen kısım kanuna aykırı sayılmış, afişin kaldırılması değil sadece bu kısmın silinmesi istenmiştir (TGİ de Mans (référés), 23.3.1969; *Cohen*, L'expression d'opinions politiques, s. 84, No. 5 ve *Verdier*, Syndicats, s. 197, No. 53); TGİ de Troyes (référés) ise 19.10.1970 Devraulay, Recoing c/CGT kararında Vietnam'da yıkılan bir işyerinin yeniden yapımı için yapılan çağrıyı kanuna uygun bulmuş, ancak aynı afişteki «Vietnam Vietnamlılarındır», «Amerika Vietnam'dan çıksın» sloganlarını kanuna aykırı görerek afişin kaldırılmasını emretmiştir (Cohen, L'expression d'opinsons politiques, s. 84, no. 6). TGİ de Dunkerque (référés)nin 6 Ekim 1972 tarihli Usinar c/Lamirand, Vanhille, Maginot ve Samiez kararı da bu yoldadır. Olayda işletmenin ilân tahtasına, CGT'nin işçileri, «La vie Ouvrière»sin, solun ortak programı konusundaki özel sayısını edinmeye davet eden bir ilânı sözkonusu idi. Mahkeme afişi, seçim için öğüt verir ve belli bir partinin adaylarının desteklenmesini ister bulduğu için politik ve mesleki amaç dışında görmüş ve afişin kaldırılmasına karar vermiştir (Droit Social, 1973, No. 1, s. 48).

235) TGİ de Grenoble (référés), 29.4.1974, Sté Caterpillar France c/CGT ve sendika temsilcisi Christian Julien (Dr. Ouv. 1974, no. 315, s. 328-329).

236) TGİ de Grenoble (référés), 29.4.1974, Sté Raymond A. c/Sciascia Filippo ve İsère CGT il temsilciliği (Dr. Ouv. 1974, no. 315, s. 329, 330).

237) TGİ de Mans (référés) 22.4.1972, Regime Renault c/CGT, Dr. Ouv. 1972, s. 198, (Cohen, L'expression d'opinion politique, s. 84 ve *Verdier*, syndicats, 1979, s. 75, No. 54).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rum tenkit edilmekte ve bunun alternatifi olan François Mitterrand'a oy verilmesini açıkça oy veriniz diye değil de tavsiye olarak bildirmektedir. Genel olarak CGT nin ve özellikle de M. Krasucki'nin görüşleri oldukça yaygın olup, bilinmektedir. İşletme işçileri radyo, basın ve bildirilerden bildikleri bu görüşlerin ilânı ile ne etkilenecekler, ne de bu onlar için sürpriz olacaktır. Bu şartlar nazara alınınca ekonomik çıkarların savunulup incelenmesi - kavramı bazı kayıtlarla politik problemlere değinmeyi de kapsayacaktır» diyerek afişin kaldırılmasını kabul etmemiştir[238]. Daha yeni kararlarda, ilân ve bildirilerde politik görüşlerin de yer alabileceği açıkça kabul edilmiştir. 23.2.1976 tarihli bir kararda mahkeme «ilan hakkı her türlü politik görüşten uzak sadece mesleki sorunlarla sınırlandırılırsa, sendikaların, üyelerini, politik ve sendikal hayatın içiçe girdiği milli düzeydeki gelişmelerden, haberdar etmeleri imkansızlaşacaktır. 27 Aralık 1968 kanunu ise tersine sendikalara işletme düzeyinde, kötüye kullanmamak şartıyla bu hakkı tanımıştır. Dava konusu olayda ise bildiri sendikal kaynaklıdır, üyeleriyle ilgili bir durumu anlatmaktadır, üyelerine M. Edmond Maire'in bir mektubunu haber vermektedir. Bu mektupta M. Maire orduya hakaret edilmediğini sadece sendikalı işçilerin kışladaki elverişsiz yaşama biçimlerinin dile getirildiğini bildirmektedir. Sözkonusu olan üyelerin ülke düzeyinde sendikal yaşamdan ve problemlerden haberdar edilmesidir. Olayın politik tarafı da vardır. Ancak bu günümüzde kaçınılmazdır. Ayrıca toplu sözleşme ekinde sadece hakaret ve iftira niteliğindeki haberleşme yasaklanmıştır. Kaldı ki bildiri gerçek dışı da değildir. İki belgeyi, bir gazete haberini bir de açık mektubu kapsamaktadır. Belli bir politik harekete çağırmamakta, işyerinde politik çatışmayı sürdürmeyi amaçlamamakta, işletmenin çalışmasını aksatmamakta, gazete v.s. haberleşme araçlarından kolaylıkla öğrenilebilecek bir günlük haberi aktarmaktadır» diyerek bildirinin yasaklanması talebini reddetmiştir[239]. Daha yeni 9.12.1976 tarihli bir kararda ise mahkeme, «ilandaki ortak programa ilişkin ibare onun meslekiliğini kaldırmaz. İşçilerin, ekonomik ve sosyal çıkarları ile ilgili ise, afişte politik görüşlere de yer verilebilir. Zira sosyal ve ekonomik bir politik tercihin işçilerin mesleki çıkarlarına yansıması olacaktır. Şirket ayrıca M. Giscard d'Estaing'in politikasını

238) TGİ de Troyes (référés). 26.4.1974. Sté Industrielle Fenwick Manutention c/M. Balancourt Victor ve Aube Konfedere Sendikaları il temsilciliği (Dr. Ouv., 1974, No. 315, s. 328).

239) TGİ de Brest (référés). 21.2.1976. Sté Savifrance c/Begoc (sendika delegesi). Carles ve Kercmnes (Droit Social. 1977, No. 6, s. 236 - 238).

MARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yeren ve CGT'nin solun ortak programı konusundaki görüşüne yer veren bir bildiriden de söz etmektedir. Ancak sendikalara, ekonomik ve sosyal konularda görüş bildirme hakkı tanıdıktan sonra, bu görüşlerini bildiri dağıtarak yaymasını engellemek düşünülemez. Ekonomik, politik ve sosyal sorunların içiçeliği ve karşılıklı etkisi bunu sonuçlandırır. Kaldı ki CGT'nin bu konudaki görüşleri haberleşme araçları ile öylesine yayılmış ve bilinmektedir ki, işyerinde dağıtılan böyle bir bildiri kimseyi etkilemez. Sözkonusu bildiri hakaret sayılmayacak biçimde ekonomik görüşlere yer vermekte ve bundan politik bir sonuç çıkarmaktadır» diyerek bildiri ve ilânı yasaklamamıştır[240].

Bazı kararlarda ise değişik yetkisizlik gerekçeleri ile politik kapsamlı ilan ve bildirilere ilişkin yasaklama talepleri refere hakimlerince reddedilmektedir. Bunların gerekçeleri iki grupta toplanabilir; âcil durum yokluğu[241], esasa ilişkin bir sorun olduğundan esas hakiminin yetkili olduğu[242]. Ayrıca işverenlerin açtıkları ilerde de benzer afiş ve ilânların yasaklanması davaları, mahkemelerce olay henüz gerçekleşmemiş olduğundan kabul edilmemektedir[243]. Duruşma anında dava konusu afiş veya bildiriler kaldırılmışsa mahkeme yine yetkisizlik kararı vermektedir[244].

Refere hakimlerinin politik haberleşme konusunda yetkisiz ol-

240) TGİ de Bourges (référés), 9.12.1976, Sté Flambo c/Renard ve CGT Vierzon temsilciliği (Droit Social, 1977 No. 6, s. 242).

241) Buna örnek olarak TGİ de Versailles'in (référés) 12.11.1973 Sté Floquet - Monopole c/Union Locale CGT de Poissy, kararını gösterebiliriz (Dr. Ouv., 1974, No. 315, 331). Kararda, Refere hakiminin ancak acele durum varsa karar verebileceği belirtilmiş, olayda ise, işverence afişin işyerinde işyerinin normal çalışmasını aksatacak derecede karışıklık çıkardığı veya çıkarmak tehlikesi olduğu ispat edilmiş olmadığından acele durum yoktur denmiş ve yetkisizlik kararı verilmiştir. TGİ de Versailles (référés) 1.3.1973, Sté Chrysler France c/Union départementale CGT des Yvelines et Trebel davasında da benzer gerekçelerle yetkisizlik kararı vermiştir (Dr. Ouv. 1973, No. 303, s. 392).

242) TGİ de Strasbourg (référés), 10.5.1971, Général Motors c/Cartagena et Klein, davasında «afişin mesleki amaçla bağdaşıp bağdaşmadığı meselesi refere hakimlerinin yetkisi içinde olmayıp esas hakimini ilgilendirir» diyerek davaya bakmamıştır (Cohen, l'expression d'opinions politiques, s. 85'den); TGİ de Versailles (référés) da 2.3.1973 tarihli Sté. des Ciements Lafarge c/Bonji (sendika temsilcisi) davasında, 1968 kanununun meclis müzakereleri sırasında Sosyal İşler Bakanı'nın politik haber ve yayınların yasaklanmasına ilişkin bir değişiklik teklifinin reddi için «bu ayırımın fevkalâde zor olacağı ve kimsenin bir metnin ne zaman politik sayılacağını önceden bilemeyeceği» yolundaki sözlerine de dayanarak bu konuyu esas hakimin çözmesi gerektiği için yetkisizlik kararı vermiştir (Dr. Ouv. 1973, No. 303, s. 392).

243) TGİ de Versailles (référés), 9.2.1973 (Dr. Ouv., 1973 No. 303, s. 390 - 391) ve TGİ de Lyon (référés), 14.5.1974 Soc. Ciba-Geigy c/Falchero (Dr. Ouv., 1974, No. 315, s. 330 - 331).

244) TGİ de Mont Pellier (référés), 1.3.1973, SA. les Ciments. Lafage c/Robustelli, (Dr. Ouv. 1973, No. 303, s. 396); TGİ de Grenoble, 28.2.1973, Sté A. Raymond c/Siascia ... ve 7.3.1973 Sté Mide - Massot - Disdier c/Antoniakos ve 7.3.1973 S.A. Alsthom - Div Neyripic c/Finet - Léone (Sendika temsilcileri) ve CGT, davaları (Dr. Ouv. 1973, No. 303, 395, 396).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dukları doktrinde de benimsenmektedir. Bu konuda iki gerekçeye dayanılmaktadır :

Acele durum yokluğu: Politik afiş veya bildiri durumunda refere hakimlerini yetkili kılacak, gecikmenin doğuracağı bir zarar yoktur. Gerçi işverenler bu tür haberleşmelerin işyerinde karışıklık çıkaracağını ileri sürmektedirler. Ancak bu sakınca, gerek sendikaların politik görüşlerinin işçilerin yabancısı olmadığı, afiş veya bildiriden önce de gazete ve radyo kanalıyla bu görüşlerden zaten haberdar oldukları, gerekse uygulamada afiş ve bildirilerin bu tür karışıklık yarattığının görülmediği ileri sürülerek reddedilmekte, böyle bir metnin ne kamu düzenini, ne işletmenin iç düzenini ne de işletmenin normal işlemesini engellemediği, afiş veya bildirinin derhal önlenmesini haklı kılacak bir zararlı durumun düşünülemeyeceği ileri sürülmektedir[245].

Esasa ilişkin karar verilemeyeceği: Sendikal bir metnin kapsamının kanuna uygunluğunun incelenmesi basit olarak politik/sendikal ayrımına dayanılarak yapılamaz. Çeşitli metinlerin, kararların, kanun koyucunun amacının, sendikaların çağdaş rollerinin ve ciddi tartışma ve münakaşa gerektiren birçok şeyin nazara alınmasını gerektirir. Buna göre bir afişin veya bildirinin incelenmesi esasa girilmesini gerektirir ve refere hakimlerinin yetkisi dışında kalır[246]. Sendika özgürlüğü ile yakından ilgili bu konunun acele edilmeden esas yetkili mahkemelerce incelenmesi gerekir[247] denmektedir.

— Fransız Yargıtayı (Cour de Cassation) bu konuya pek az değinme fırsatı bulmuştur. 6.11.1974 tarihli iki karardan ilkinde, işçiler ikinci tur seçimlerde sosyalist güçleri desteklemeye davet ediliyordu. Yargıtay bunu sendikal amaçlar dışında, politik bulmuştur[248]. Diğer kararda ise [249] ilan edilen bildiriyi belli partiler lehine bir tercih tavsiye ettiği için, politik bulmuş ve sendika temsilcisi Brown'ın temyiz gerekçelerini yetersiz bularak talebini reddetmiştir. Bu kararlardan Fransız yargıtayının politik karakterli

245) Cohen, L'expression d'opinions politiques, s. 90; Verdier, Syndicats, 1979, s. 80, No. 87 : Saramito, Affichage, s. 373.
246) Cohen, Verdier, Saramito, a.g. yerler.
247) Cohen, L'expression d'opinions politiques, s. 90.
248) Verdier, Syndicats, 1979, s. 75, No. 54.
249) Cour de Cass. (soc.), 6.11.1974, Brown c/Stée Usinor (Dr. Ouv. 1975, No. 322, s. 143). Olayda CFDT'nin, solun ortak programı konusunda sendika ve parti ilişkileri konusundaki görüşlerinin yer aldığı bir bildirinin ilânı sözkonusu idi.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

her türlü haberleşmeyi değil ancak, politik propaganda sayılabilen haberleşmeleri yasaklamak istediği sonucu çıkarılabilir[250]. Ancak yüksek mahkemenin bu konuda refere hakimleri kadar geniş ve liberal düşünmediği de açıktır. Ancak refere kararlarında Yargıtay kontrolunun, mesleki karakter gerekçelerinin ciddiliği ile sınırlı olup, politik karakter olmayışı, sendikal haberleşmelerde refere hakimlerinin bu politik karakteri mesleki çıkarlara yabancı saymamalarını mümkün kılmaktadır[251].

Doktrinin durumuna gelince;

İşverenlerin hâlâ sendikal amacın özellikle meslekî amacı kapsar biçimde olan yorumuna taraftar olmalarına karşılık[252], doktrin artık çağdaş dünyada sendikaların her türlü politikadan uzak tutulamayacağı görüşündedir. Mesleki - politik ayırımı yanlış, suni, metafizik sayılmakta, genel yararlarla ilgili görev yüklenenlerin politik seçenekleri de olabileceği kabul edilmektedir[253]. Bizzat devlet, sendikaların mesleki amaç sınırlarını aşarak toplumun bütününü ilgilendiren sorunlarla, ulusal ekonomi ile ilgilenmesini istemektedir[254]. Mesleki plânda kalınsa dahi sendikaların bazı köklü reform talepleri, toplumun ve devletin kuruluş biçiminin de tartışılmasını gerektirecektir[255]. Sendikaların statüsü dahi onların politik değişiklikleri gerektirecek bir toplum için çalıştıklarını göstermektedir. 1968 kanununun amacı ise sendikalara, işyerindeki işçileri ne oldukları ve ne yapacakları konusunda haberdar edebilme hakkını tanımaktır. Sendikalar amaç olarak mevcut ekonomik ve politik sistem çerçevesinde bazı yararlar sağlamak yanında, başka tür bir toplum düzenini de amaçlamışsa, işçilere bunu da anlatacaklar ve politika da yapacaklardır. Bunu yasaklamak sendikaların üyelerine gerçek yüzleriyle görünmelerini engellemek olur[256]. Sendikaların taraf olma fonksiyonu sadece işverene karşı değil, politik iktidarın kararlarının çalışanların

250) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 77, No. 55. Yazar Yargıtay'ın bu konuda giderek daha serbest bir tutum benimsediğini yeni bir kararını da zikrederek (12.2.1975 tarihli) belirtmektedir.

251) *Savatier*, Activités politiques, s. 234 - Nitekim Paris Mahkemesi 6.2.1975 tarihli bir kararında, haberleşme metni karışık ekonomik ve politik çıkarlara ilişkin ise konu esas hakiminin yetkisine girmekte refere hakimi bu konuda yetkisiz kalmaktadır, demektedir (*Savatier*, aynı yer).

252) *Cohen*, L'expressions d'opinions politiques, s. 86.

253) *Lyon - Caen*, Partis politiques, s. 78.

254) *Rivero/Savatier*, s. 104.

255) *Rivero/Savatier*, s. 113.

256) *Savatier*, Affichage, s. 51.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

mesleki çıkarlarına yansıdığı ölçüde, politik iktidara karşı da olabilir. Bu fonksiyon ulusal düzeydeki sendikal kuruluşlarca yerine getirilir. Bu kuruluşlara bağlı sendikal seksiyonlar da bağlı oldukları merkezlerin görüşlerini işçilere aktarabilmelidir. Bunun içindir ki 1968 kanununun politik haberleşmeye de izin verdiği kabul edilmelidir[257]. Sendikal kuruluşlar devletin mali ve ekonomik politikasını izlemeden, işçilerin çıkarlarını savunamaz[258].

Politik haberleşmenin sınırını belirleyecek kıstas konusu da incelenmeye değer. Bu konuda mahkeme kararlarında kullanılmış olan, politik görüş açıklamasını serbest bırakıp belli bir program, parti veya aday tavsiyesini yasaklayan ayırım açık bulunmamıştır. Bazı kararlardaki seçime ilişkin haberleşmenin yasaklandığı kıstası da yararlı değildir. Zira asıl seçim dönemlerinde bu tür ilân ve bildiriler kullanılacaktır ve bunları ayıracak bir kıstas gereklidir[259]. Mesleki - politik ayırımı yerine «hakkın kötüye kullanılması» kanuni kıstas olarak teklif edilmiştir. Buna göre hakaret veya tecavüz niteliğindeki afişlere izin verilmeyecektir. Ayrıca haberleşme hakkının kullanılması işletmenin normal çalışmasına da engel olmamalıdır[260]. Diğer kıstasdan daha gerçekçi ise de bu da muğlak kalmaktadır. Şurası muhakkaktır ki mahkemeler kanun koyucu olmadıklarından mesleki ile politik ayırımından vazgeçmelidir. Bu ayırım artık gelişen toplumlarca ya terkedilmiş ya da terkedilmektedir. Politik haberleşme de mesleki haberleşme kabul edilmelidir, yeter ki kullanılması işyerinde gerçek ve dayanılmaz bir karışıklık yaratmasın[261]. Sonuç olarak diyebiliriz ki haberleşme, işverene hakaret, iftira veya suç teşkil etmiyor ve işyerinin normal çalışmasını da aksatmıyorsa yasaklanamaz.

Haberleşme hakkına ilişkin davalara gelince;

Bu konuda işverenle sendikalar (veya sendika delegesi veya işçiler) arasında çıkacak davalar hakkın varlığına, kullanılmasına veya haberleşmenin kapsamına ilişkin olabilir. Bu hallerin hiçbirinde işveren kendiliğinden dağıtma engel olamaz, afişi kaldıramaz. Aksi halde kanunun Art. L. 412.1, 412.4 ve 412.16 da dü-

257) *Savatier*, Activités politiques, s. 234.
258) *Cohen*, l'expression d'opinions politiques, s. 88.
259) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 79, No. 56.
260) *Savatier*, Affichage, s. 52.
261) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 79, No. 56.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

zenlenmiş bulunan sendikal hakkı engelleme suçunu işlemiş olur ve iki aydan 1 yıla kadar hapis cezası ile 2.000 - 10.000 F. para cezasına, tekrarı halinde de 20.000 F.a kadar para cezası ile 2 yıla kadar hapis cezasına mahkum edilebilir. Bu davaya ceza mahkemesi olarak toplanan (TGİ) Asliye Mahkemesi bakar[262]. İşveren haberleşme hakkını tanımak istemezse, hakka sahip olduğunu ileri süren sendikal kuruluş uyuşmazlığı çözmek için mahkemeye başvurabilir. Başvuracağı mahkeme Asliye Mahkemesidir (TGİ, Tribunal de Grande İnstance). Söz konusu olan ilân hakkının kullanılma biçimi ise sendika acele olarak da mahkemeye başvurabilir, bu durumda TGİ refere olarak olaya müdahale eder; ilân panolarının nasıl olacağını ve kullanılış biçimini (taraflar bu konuda anlaşma yapmamışsa) belirler. Bu halde işçilerin öğrenme hakkı engellendiğinden, refere hakimini yetkili kılan acele hal varsayılır[263].

İşverenin kanuna uymaması nedeniyle zarar ziyan istemek için de sendikalar normal yollardan Asliye Mahkemesine başvurabilir[264].

İşveren de, sendikanın bu hakkını kanuna aykırı kullandığı iddiası ile sulh, asliye veya şartları varsa refere hakimine başvurabilir. Özellikle haberleşme hakkının kullanılışı işyerinin normal işleyişini aksatıyor veya karışıklık çıkarıyorsa işveren de mahkemeye başvurabilecektir[265].

Bu konudaki davalar genellikle haberleşmenin içeriği konusunda çıkmıştır. Haberleşmenin kapsamı da kanuna uygun olmalıdır. Kanuna aykırı, hakkın kötüye kullanılması biçiminde kullanma halinde işveren mahkemeye başvurarak bu haberleşmeyi yasaklattırabilir. Kötüye kullanma, küçük düşürücü (injurieux) veya iftira teşkil edici (calomniateur) afiş veya bildiriler için kolayca kabul edilmektedir. Bu gibi hallerde işverenler refere olarak Asliye Mahkemesi başkanına başvurarak, mübaşir vasıtasıyla bu tür afiş ve bildirileri kaldırtmaktadır. Asliye Mahkemesi başkanının refere olarak olaya müdahalesi dışında, normal olarak haberleşmenin kapsamı konusunda davalar normal usul kuralları içinde AsliyeMahkemelerince çözülecektir[266].

262) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 81, No. 58; *Saramito* Diffusion, s. 121, *Saramito*, Affichage, s. 373.
263) *Saramito*, Affichage, s. 372.
264) *Saramito*, Affichage, s. 372.
265) *Saramito*, Diffusion, s. 121.
266) *Saramito*, Diffusion, s. 122.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu konuda son olarak işverenin davayı kime karşı açacağı konusuna değinelim. Bu konuda refere kararlarında çok değişik kişilerin davalı olarak anıldığı görülmektedir: işçiler, sendika temsilcileri, sendikalar, sendika şubeleri, konfederasyonlar. Bunlar arasından bir seçme yapmak gerekmektedir[267]. Önce davanın sendikal seksiyona karşı açılamayacağını belirtmek gerekir. Zira tüzel kişiliği yoktur. Sendika, sendika topluluğu veya konfederasyonların sorumluluğu için ise bunların, organları kanalı ile söz konusu olaya doğrudan doğruya katılıp katılmadıkları araştırılmalıdır. İşyerinden ve tüzel kişinin amacından uzaklaşıldıkça bu araştırma ve isbatın zorlaşacağı açıktır. Bu konuda başkalarının fiilinden sorumluluk veya toplu sorumluluk da kabul edilmediğinden dava, olayın bizzat failine yöneltilmelidir[268].

Sendika temsilcisine gelince, ilk bakışta onu işyerindeki sendikal faaliyetlerin sorumlusu saymak normal gelebilirse de, görevinin sadece işverene karşı sendikayı temsil olduğu hatırlanır ve kanununun temsilciye böyle bir hukuki temsil fonksiyonu tanımadığı dikkate alınırsa, o da başkalarının değil, sadece kendi fiilinden sorumlu olacaktır. Sendika temsilcileri ve sendikalar fiili durumlara karşı korunmuş olmadıklarından, ancak işverenin söz konusu afiş veya bildiriyi (haberleşmeyi) önleme talebini reddetmeleri halinde taraf olabileceklerdir[269]. Hatta sendika temsilcisi dava konusu afiş veya bildiriyi kendi başına asmış veya dağıtmışsa bundan sendika sorumlu tutulamayacaktır[270].

IV. SENDİKA TEMSİLCİLERİNE YASAK FAALİYETLER

Kanunlarımızda temsilcilere yasak faaliyetler ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak genel hükümlere göre sendikalara yasak faaliyetleri temsilcilerin de sendika adına yapamayacakları açıktır. Bu nedenle önce sendikalara yasak faaliyetlere değinecek sonra da Sendika Anatüzük ve Temsilci Yönetmelikleri ile bazı toplu iş sözleşmelerinde yeralan özellikle temsilcilere yasak faaliyetleri sı-

267) *Saramito*, Affichage, s. 374.
268) *Saramito*, Affichage, s. 374, Diffusion, s. 123.
269) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 81, No. 58; *Saramito*, Affichage, s. 375.
270) TGI de Grenoble (référés), 29.4.1974, Sté. Raymond A c/Sciascia Filippo ve CGT İsère Bölge Temsilciliği davasında sendika afişin tek sorumlusunun sendika temsilcisi Filippo olduğunu, kendi hakkındaki talebin reddini istemiş, mahkeme de bu talebi kabul ederek sadece Filippo'yu sorumlu tutmuştur (Dr. Ouv., 1974, No. 315, s. 330).

ralayacağız. Ayrıca uygulamada tecrübesi ve bu konulardaki bilgisi az, yeterince eğitilmemiş, güçlerini iyi ayarlamayıp sendikayı güç durumlara sokan kararlara neden oldukları ve hatta işçileri verimi düşürücü, çalışma barışını bozucu eylemlere de ittikleri görüldüğünden[271], işyerinde sendika temsilcilerinin görevleri dışına çıkarak sebep olabilecekleri kanun dışı olaylar da nazara alınmış ve bunlardan büyük bir kısmı 275 sayılı kanunla yasaklanmış bulunduğundan bunlara da değineceğiz.

1. *Kanun Hükümlerine Göre Sendikalara Yasak Faaliyetler*

Bunlardan Medeni Kanunun 45 ve 71. maddelerine göre dernekler kanuna, ahlaka aykırı amaç güdemez ve faaliyette bulunamaz. Bu genel hüküm yanında Dernekler Kanunu da 4. maddesinde yasak amaçları 12 bent halinde ve ayrıntılı biçimde sıralamıştır. Sendikalar Kanununun 32. maddesindeki «işçi ve işveren sendikaları, federasyonları ve konfederasyonları Medeni Kanun ve Cemiyetler Kanununun işbu kanuna aykırı olmayan hükümlerine tabidirler» yolundaki hükmü gereği bu yasaklar, Sendikalar Kanunundaki hükümlerle bağdaştığı ölçüde sendikalara da uygulanacaktır. Bunlardan Sendikalar Kanunu ile bağdaşmayan tek hüküm ise siyasi faaliyetlere ilişkin olanıdır (Der. K. m. 4/1)[272].

Sendikalar Kanununun 30/4 maddesi Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının bazı maddelerini anarak bunlara aykırı faaliyette bulunan mesleki teşekküllerin kapatılacağını belirtmiştir. Buna göre sendikalar, Türk Devletinin bir Cumhuriyet oluşuna, insan

271) Çelik, Sendikalar, s. 143. Yazar bazı temsilcilerin fiili güçlerine dayanarak girişikleri bu davranışların İngiltere'de son yıllardaki gelişmelere benzediğine, bu ülkede toplu sözleşme görüşmelerinin işyeri düzeyinde yürütülmesi yolundaki uygulamanın yaygınlaşması karşısında, sendika işyeri temsilcilerinin (shop stewards) önemli roller oynamağa başladığına, ancak sayıları 350.000'e varan bu temsilcilerin zaman zaman sendika tüzük ve anlaşmaları dışına çıkarak kanun dışı olay ve grevlere neden olduklarına, bu tür olayların çoğunun da bunlar tarafından çıkarıldığına işaret etmektedir (s. 149, dn. 83); Türkiye'de temsilcilerin yol açtıkları kanun dışı olaylar konusuna Kutadgubilik de değinmiştir. (Yargıtay, 1975, s. 147 vd.). Bu konu zaman zaman mahkemelere de yansımakta ve temsilciler hakkında mahkumiyet kararları verilmektedir. Eyüp Asliye Ceza Hakimliğinin 31.10.1977 tarihli kararına konu olan olayda temsilcilerin Federasyonun ve Sendikanın aldığı karara uyarak Devlet Güvenlik Mahkemelerini protesto amacıyla işyerinde işçileri direnişe geçirdikleri, ancak birkaç gün sonra bundan vazgeçip çalışmaya başladıkları görülmüş ve bu durum kararda hafifletici neden olarak kullanılmıştır (E. 976/743, K. 977/80, 6 Şubat 1980 tarihli MESS gazetesi, s. 4).

272) Bu fıkranın yorumu için bkz. § 3, dn. 215.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

haklarına ve başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayalı milli, demokratik, laik ve sosyal bir devlet oluşuna, devletin bütünlüğüne, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olup kullanılmasının belli bir kişi, zümre veya sınıfa bırakılamayacağına, laikliğe, insan hak ve özgürlüklerine dayanan demokratik ve laik Cumhuriyet ilkelerine uymak zorundadırlar.

Sendika tüzel kişiliği için getirilmiş bu yasaklara, sendika faaliyetlerini yürüten organların, konumuz açısından da özellikle sendika işyeri temsilcilerinin uyması gereklidir.

Bunlar yanında 275 sayılı Kanunun yedinci bölümündeki hükümler ise bazı eylemleri yasaklayıp suç saymış olduğu için temsilcileri daha yakından ilgilendirir. Bu hükümlerdeki yasak eylemleri anmakla yetiniyoruz: Kanun dışı grev ve lokavt (m. 54); Devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir maksadıyla grev ve lokavt (m. 55); grev ve lokavt yasaklarına uymamak (m. 56); grev ve lokavtı geciktirme kararına uymamak (m. 57); verimi düşürmek için toplu hareket etmek (m. 58); grev oylamasında hile, tehdit ve cebir kullanmak (m. 59); grev ve lokavt halinde işyerinden ayrılmamak (m. 60); grev ve lokavt kapsamına girmemeye rağmen çalışmamak (m. 61); grev ve lokavt kapsamındaki işçilerin haklarını bozmak (m. 62)[273].

Sendikalara kanunla getirilen yasak faaliyetler konusunda son olarak Ceza Kanununun 201 maddesindeki iş ve çalışma hürriyeti aleyhindeki cürümleri de anmak gerekir. Bu maddenin 1. fıkrası genel olarak cebir ve şiddetle çalışma hürriyetini engellemeyi, 2. fıkrası aynı fiili ücreti veya iş şartlarını değiştirmek için yapmayı cezalandırmıştır. 1971 de 1490 tarihli kanunla maddeye eklenen iki fıkra ile cebir ve tehdit olmadan da aynı amaçlara yönelik işyeri işgali suç sayılmış, ayrıca bu fiillerin silahla veya topluca veya tanınmayacak kılıkta işlenmesini ve tahribata yol açılmasını veya gizli cemiyetlerin tehdit gücü ile işlenmesini cezayı artırıcı saymıştır.

Bu madde genellikle işyerlerindeki işgal olaylarında uygulanma imkânı bulacaktır. İşgal bir işyerine haksız olarak elkoyma anlamına gelmektedir. İşgal işyerine yabancı kişilerin buraya gelerek işveren ve işçilerin normal çalışmalarını engelleyecek şe-

273) Bu suçlarla ilgili ayrıntı için bkz. Reisoğlu, Şerh, s. 511 vd; Yarsuvat, s. 308 vd.; Eraay, Yüksel, Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar, Ankara 1973, s. 265 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kilde davranmaları biçiminde olabileceği gibi bizzat orada çalışan işçilerin idareye el koymaları veya işyerinin tamamını veya bir kısmını zaptederek belli bir amaca varmaya çalışmaları şeklinde de gerçekleşebilir. İşgal ayrıca içeriye girmeden kapıların tutulması ve ilgililerin içeriye girmelerine engel olunması şeklinde de olabilir[274].

Buna karşılık meselâ sendikacıların işyerine veya işyerinin yasaklanmış kısımlarına girip işçileri greve teşvik edici konuşmalar yapmaları işgal sayılmayacak[275], şartları varsa başka bir suçu meselâ kanun dışı greve teşvik suçunu oluşturacaktır.

2. *Sendika İşyeri Temsilci Yönetmeliklerindeki Yasaklar*

Bazı temsilci yönetmeliklerinde, temsilcilere yasak faaliyetler tek tek sıralanmıştır. Bunlardan en yaygın olanları şunlardır :

a) İşyerinde toplu iş sözleşmesinin sağlamayı öngördüğü çalışma barışını, işyerinin ve işin güvenliğini, intizam ve inzibatını bozacak şekilde hareket etmek[276].

b) İşveren veya vekili ile ya da başkaları ile yazılı ya da sözlü anlaşmalar yapmak veya sendikaca benimsenmemiş bildirileri imzalamak[277].

c) Temsilcilik vazifelerini bahane ederek işyerindeki asıl işleri savsaklamak[278].

d) İşverenin veya vekilinin izni olmadan, iş saatleri içinde, sendikal faaliyetlere katılmak, propaganda yapmak, broşür, el ilânı dağıtmak, konferans vermek[279].

e) İşçileri, işveren ve işyeri amirleri aleyhine teşvik etmek veya aynı maksatla işçi sendikasına veya alâkalı makamlara gerçeğe aykırı şikâyet ve ihbarda bulunmak[280].

274) *Reisoğlu*, şerh. s. 528.
275) *Reisoğlu*, şerh. s. 528.
276) Tekstil İşçileri Sendikası işyeri sendika temsilciliği yönetmeliği m. 8/f; Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği m. 7/b; Kırıkkale Metal İş Sendikası Sendika Temsilci Yönetmeliği, m. 23/b.
277) Tekstil İşçileri Sendikası, Temsilci Yönetmeliği, m. 8/d, e; Bank. Sen. Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 8.
278) Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 7/C; Kırıkkale Metal İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 21/C.
279) dn. 277'deki yönetmeliklerin 7/e ve 23/e, f maddeleri.
280) dn. 277'deki yönetmeliklerin 7/d ve 23/d maddeleri.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

f) İşyerinde işveren veya vekilleri aleyhinde propaganda yapmak ve bu maksatla broşür, gazete, el ilânı dağıtmak[281].

Bunlara aykırı davranma halinde sendika temsilciyi görevden alabileceği gibi işveren de temsilcinin görevden alınmasını isteyebilecektir[282].

3. Toplu İş Sözleşmelerindeki Yasaklar

Bu yasaklar yanında toplu iş sözleşmeleri ile de yeni bazı yasaklar getirilmiş veya bunlar tekrarlanmıştır. Toplu sözleşmelerde sendika işyeri temsilcileri için kararlaştırılan başlıca yasak faaliyetler şunlardır :

a) Kanunsuz hareket ve uyuşmazlıklarda yer almak[283],

b) Yasa ve toplu iş sözleşmelerindeki disiplin hükümlerine, işin ve işyerinin emniyet, intizam ve inzibatına aykırı davranmak[284],

c) Kişisel çıkar sağlamak için işveren aleyhinde söz ve davranışta bulunmak, sendikaya ve ilgili mercilere gerçeğe aykırı şikâyet ve ihbarlarda bulunmak[285],

d) Temsilcilik görevlerini vesile ederek, işçilik görevlerini savsaklamak, işyerinde diğer üyelerin uymak zorunda oldukları kurallara aykırı davranmak[286],

e) İşverenin muvafakatı ve göstereceği yer dışında toplu konuşma, propaganda yapmak, broşür ve el ilanı dağıtmak, afiş ve ilan asmak[287].

Bazı toplu sözleşmelerde, sözleşmedeki yasaklara aykırı davra-

281) Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 7/f.

282) Bu konuların tartışılması için bkz. ilerde temsilcilerin görevlerinin sona ermesi (§4).

283) Tüm Maden İş Sendikası ile İçdaş arasındaki 1.1.1976 tarihli sözleşme m. 12/a; Keramik İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli sözleşme m. 66/c.

284) Petrol İş Sendikası ile Azot Sanayii T.A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli sözleşme m. 20/b; Basın İş Sendikası ile Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki 2.1.1976 tarihli sözleşme m. 11/A; Keramik İş Sendikası ile Türkiye Toprak, Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 13/a.

285) Basın İş Sendikası'nın ags. m. 11/B; Tüm Maden İş Sendikası'nın ags. m. 12/b; Keramik İş Sendikası'nın ag. 1.5.1976 tarihli sözleşmesi, m. 66/d.

286) Keramik İş Sendikası'nın ag. 1.5.1976 tarihli sözleşmesi m. 66/a, b ve 1.3.1976 tarihli sözleşmesi, m. 13/a, b; Petrol İş Sendikası'nın ags. m. 20/C; Tüm Maden İş Sendikası'nın ags. m. 12/C; Türkiye Maden İş Sendikası ile Tezsan Takım Tezgâhları Sanayii ve Ticaret A.Ş. arasındaki 1.4.1976 tarihli sözleşme, m. 11.

287) Petrol İş Sendikası'nın ags. m. 20/d.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nan temsilciye karşı işverenin sendikaya başvurarak, temsilcilik sıfatının kaldırılmasını isteyebileceği[288] veya konunun izleme ve uzlaştırma kuruluna getirilerek temsilcilik sıfatının kaldırılmasının istenebileceği, burada karara varılamazsa yüksek izleme ve uzlaştırma kurulunda görüşüleceği sonra da uyuşmazlık ve özel hakem yoluna başvurulacağı[289] kararlaştırılmıştır[290].

V. SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞYERİNDEKİ FAALİYETLERİNDEN SORUMLULUK

Temsilcinin işyerindeki faaliyetlerinin bir kısmı İş Kanununun değişik hükümlerinden kaynaklanmakta, (işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna katılma (m. 76), işyerinde işin durdurulması komisyonuna katılma (m. 75), izin kuruluna katılma (m. 57), bir kısmı SK. m. 19/2 de genel olarak yeralmakta, en önemli faaliyetler ise toplu sözleşmelerle düzenlenmiş bulunmaktadır.

Temsilcilerin faaliyetlerinden sorumluluk konusunu incelerken onların bu çok yönlü durumları da nazara alınmalıdır. Bu faaliyetlerden bir kısmı temsilcinin işyerinde sendika faaliyetlerini düzenleyen sendika organı sıfatına bağlıdır, bir kısmı ise bu sıfatla doğrudan değil dolaylı olarak ilgilidir.

Sorun temsilcilerin hangi faaliyetlerinden sendikanın da sorumlu olduğu, hangilerinden sorumlu olmadığı noktasından ortaya çıkmaktadır. MK.'un 48. maddesine «hükmi şahsın iradesi uzuvları vasıtasıyla ifade olunur. Uzuvlar, hukuki tasarrufları veya diğer herhangi bir fiilleri ile hükmi şahsı ilzam ederler. Uzuvların irtikap ettiği kusurlar şahsen kendilerini dahi mesul kılar» hükmü ile bu konudaki genel esasları belirtmiştir. Buna göre sendikalar organlarının bu arada işyeri temsilcilerinin hukuki işlemlerinden sorumlu oldukları gibi, bunların hukuka aykırı fiillerinden de sorumludur[291]. MK. 48/II deki «herhangi bir fiil» kav-

---

288) Basın İş Sendikası'nın ags. m. 11; Tüm Maden İş Sendikası'nın ags. m. 13/b.
289) Petrol İş Sendikası'nın ags. m. 21, 143 ve 144.
290) Ayrıca temsilcilik sıfatının sona ermesi paragrafına da bkz. § 4, III, 1.
291) Bunun için temsilcinin görevini toplu sözleşmeye uygun olarak yerine getirmemesi, bu yüzden işverenin bir zarar görmesi ve fiil ile zarar arasında da uygun illiyet bağının bulunması gereklidir (*Öztan*, s. 123).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ramı sadece haksız fiilleri değil maddi ve hukuki fiilleri de kapsar[292].

1. *Sendikanın, Temsilcinin Faaliyetlerinden Sorumluluğunun Koşulları*

a) *Fiilin temsilci tarafından yapılmış olması*

Tüzel kişilerde genellikle dış ilişkide faaliyette bulunan organların (dış organ = işyeri sendika temsilcisi) fiillerinden dolayı tüzel kişinin sorumluluğu sözkonusu olmaktadır. Ancak karar organlarının (iç organ - sendika yönetim kurulu) fiillerinden dolayı da sorumluluk sözkonusu olabilir. Tüzel kişinin birden fazla organ tarafından birlikte temsil edilmesi durumunda da organlardan sadece birinin fiilinden dolayı tüzel kişi yine sorumlu tutulabilir[293]. Konumuz bakımından sendika, ancak işyeri temsilcisi olarak tayin ettiği ve işverene de bildirdiği kişilerin fiilinden sorumlu tutulabilecektir. Temsilci veya yönetici sıfatı olmayan işçiler, sendika üyesi olsalar da hareketlerinden kişisel olarak sorumlu olup, faaliyetleri sendikayı sorumlu kılmaz. Bazı toplu sözleşmelerde temsilcinin faaliyetlerinden sendikanın da sorumlu olduğu açıkça yer almıştır[294].

---

292) *Özsunay*, s. 59, 60; *Öztan*, s. 112; YHGK. 10.11.1965. E. 643/9 - D. K. 405.
Oğuz, s. 64; İsviçre Federal Mahkeme kararları da bu yoldadır. Örnek olarak RO 79 66, JT 1954 86, RO 96 172, JT 1972 83 sayılabilir *(Scyboz/Gilliéron*, s. 28).
Tüzel kişinin organın hukuka aykırı fiillerden sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda iki görüş ileri sürülmektedir : Birinci görüşe göre organ tüzel kişinin iradesini açıkladığından organın fiili tüzel kişinin fiili sayılır. Bundan dolayı da M.K. 48/II uyarınca tüzel kişinin sorumluluğu aslında bir «kusur sorumluluğundan» ibarettir *(Tandoğan*, s. 97'deki yazarlar). Bu görüşte olanlar daha çok tüzel kişiliği gerçeklik görüşü ile açıklayanlardır (bkz. *Öztan*, s. 113 dn. 16 daki yazarlar). Organ, organ olarak faaliyette bulunmuş ve hukuk kaidelerini ihlal etmişse bu ister akdi bir ihlal, isterse hukuk kurallarına aykırı bir hareket olsun fiilden tüzel kişi sorumludur *(Öztan*, s. 114). Diğer görüş ise burada «objektif sorumluluk» olduğunu kabul eder. Tüzel kişi kusur işleyemeyeceği için burada organ sıfatını taşıyan gerçek kişilerin kusurlu fiillerinden, tüzel kişinin kusursuz olarak sorumlu tutulması sözkonusudur *(Özsunay*, s. 79; *Öztan*, 114). Uygulama hakkaniyet gereği bu sorumluluk esasını kabul etmiştir. *(Öztan*, 115; Federal Mahkeme de tüzel kişinin objektif sorumluluğu esasını benimsemiştir (RO 64 24 JT 1938, 455 *Scyboz / Gilliéron*, s. 28).

293) *Özsunay*, s. 79.

294) Bazı toplu sözleşmeler dan faaliyetinden dolayı sendikanın da temsilci ile birlikte sorumlu olduğunu hükme bağlamaktadır. Örnek olarak bkz. Basın İş Sendikası ile Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki 2.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 13; Petrol İş Sendikası ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 6; Tekel Genel Müdürlüğü ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 17; Tekel Genel Müdürlüğü ile Tek Gıda İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 18; Genel kurulu ilanlar konusunda tekrarlanmış olan

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

b) Fiilin temsilcinin faaliyet çevresi içinde olması

İşyeri sendika temsilcisinin bütün fiilleri değil, ancak işyeri temsilcisi olarak kendisine verilen yetki içindeki faaliyetlerinden sendika da sorumlu tutulabilir. Gerçi bu husus MK. 48/II de açıkça yeralmamıştır. Ancak tüzel kişi adına yapılacak fiillerin ancak görevin ifasıyla ilgili olduğu sürece tüzel kişiyi bağlayacağı işin niteliği gereğidir[295].

O halde tüzel kişinin sorumlu tutulabilmesi için organın fiili, görevi sırasında ve görevi gereği işlemiş olması gerekir. Burada önemli olan fiilin organın genel yetki ve görev çevresi içine girip girmediğinin saptanmasıdır[296]. Konu sendikalar, özellikle sendika temsilcileri yönünden ek bazı güçlükler getirmektedir. Temsilcilerin görevleri, temsilci yönetmelikleri ve toplu sözleşmelerle düzenlenmekte, ayrıca sendika atadığı temsilcileri ve görevlerini de bildirmektedir. Buna göre sendika tüzel kişiliği yönünden temsilcilere çizilen ilk sınır «işyeri» olmaktadır. Temsilcilerin sadece bu işyerindeki faaliyetleri sendikayı da sorumlu kılabilecektir. Ve ancak temsilcinin, işyerindeki temsilci yönetmelik ve toplu iş sözleşmesinde düzenlenen faaliyetlerinden dolayı sendikanın da sorumluluğu sözkonusu olacaktır. Bu konuda ayrıca sendikanın işverene gönderdiği temsilci listesi de nazara alınacaktır[297]. Temsilci hukuka aykırı fiili görevini yerine getirirken değil de bu görevin yerine getirilmesi vesilesiyle, sırf kişisel çıkarları için işlemiş olunca sendika sorumlu tutulamayacaktır[298].

---

bu sözleşmeler yanında bu faaliyeterden sorumlu olanın sadece sendika olduğunu hükme bağlayan toplu sözleşmeler de vardır. Örnek olarak bkz. Sosyal İş Sendikası ile Osmanlı Bankası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 68; Genel İş Sendikası ile Bayrampaşa Belediyesi arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme m. 11; Genel İş Sendikası ile Mahmutbey Grubu İçme Su Birliği arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 10. «İlanlardan doğacak her türlü sorumluluk sendikaya aittir» diyen bu hüküm karşısında işveren MK. 48/III'e dayanarak artık temsilciyi de sorumlu tutamayacak, sendikaya başvurmakla yetinecektir.

295) *Özsunay*, s. 81; *Öztan*, s. 133; Bu koşulun örnekseme yoluyla BK. 55'den çıkarılabileceği ileri sürüldüğü gibi *(Özsunay*, s. 81). Ticaret Kanunu'nun bazı hükümlerinden de aynı sonuca varılabileceği iddia edilmiştir. *(Öztan*, s. 133; *Özsunay*, s. 81). Tüzel kişinin organların ancak «görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle» ve «görevlerini yaptıkları sırada» işlemiş oldukları fiillerden sorumlu tutulacağı Ticaret Kanununun çeşitli hükümlerinde açıklanmıştır. Kollektif Ortaklıkta TK. m. 177/II. 219/V. Anonim Ortaklıkta TK. m. 321/son, 450, 219/V. Limited Ortaklıkta TK. m. 542/II, 552.

296) *Öztan*, s. 133, 134; *Özsunay*, s. 81.

297) Bu konuya sorumluluğun sonuçları konusunda yeniden değineceğiz. (bkz., aşağıda § 3. V. 2).

298) *Özsunay*, s. 82; *Öztan*, s. 135.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

c) Temsilcinin fiilinin kusurlu ve hukuka aykırı olması

Burada kusur fiili işleyenin şahsına göre saptanır[299]. Hangi fiillerin hukuka aykırı sayılacağı konusunda BK. m. 41 de bir kıstas yoktur. Hukuka aykırılık hakkında Türk hukukunda kabul edilen norm nazariyesine göre organın fiilinin hukuka aykırı olması için üçüncü şahısların şahsi varlıklarını veya mamelekleri-ni doğrudan doğruya koruyan âmir bir hareket tarzı kaidesinin ihlâl edilmesi gerekir[300].

Bu şartlar dışında ayrıca sorumluluk doğuran maddi hukuk normlarının aradığı şartların da gerçekleşmesi gerekir. Bu neden-le tüzel kişilerin akdi veya akit dışı sorumlulukları için Borçlar Kanununun genel hükümleri veya diğer ilgili hükümler de na-zara alınmalıdır. MK. m. 48 sadece tüzel kişinin sorumluluğa ehil olduğunu gösterir. Belli olayda, tüzel kişiyi sorumlu tutmak ise ancak ilgili BK. veya ilgili kanun hükmündeki şartların gerçek-leşmesi ile mümkündür[301].

2. Sendikanın Temsilcinin Faaliyetlerinden Sorumluluğunun Sonuçları

a) Genel Olarak

Şartlar gerçekleştiği takdirde organın (temsilcinin) hukuka aykırı fiillerinden dolayı, doğrudan doğruya tüzel kişi (sendika) sorumlu tutulur (MK. 48/II). Tüzel kişi zarar görene karşı tüm malvarlığı ile sorlumudur. Zarar gören, işveren veya diğer kişi-ler[302], maddi ve manevi tazminat davalarından başka tecavüzün giderilmesi veya önlenmesi davalarını da açabilir[303]. Ayrıca «te-hirinde tehlike olan veya mühim bir zarar olacağı anlaşılan hal-lerde tehlike veya zararın defi için hakim icap eden tedbirlerin icrasına karar verebilir» (HUMK. m. 103)[304].

299) Özsunay, s. 82.
300) Özlan, s. 131.
301) Özlan, s. 117.
302) Bunlar işyerindeki diğer işçiler olabileceği gibi işyerinde bulunan başka kişiler de olabilir.
303) Özsunay, s. 82.
304) 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (RG 2. 3, 4 Temmuz 1927, sy. 522, 523, 524) HUMK.'nun 104. maddesine göre ihtiyati tedbirlerin en az masrafla ve en çabuk nerede ifası mümkün ise işbu tedbirlere o mahal mahkemesi tarafından dahi karar verilebilir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İhtiyati tedbir özellikle temsilcinin ilân ve broşür dağıtma faaliyetleri dolayısıyla ve bunların işverene hakaret, iftira vs. suçlarını oluşturduğu durumlarda sözkonusu olacaktır. Tabii bu hallerde zarar ziyan davası yanında Ceza Mahkemesine de başvurulması ve tedbir kararının bu mahkemeden alınması imkânı da vardır. Hatta bu gibi hallerde bizzat broşür veya ilan suç için «sübut vasıtası» sayılacağından zapta da tabi olacak[305], hatta «tehirinden mazarrat görülen hallerde» savcı dahi zapt kararı verebilecektir[306].

aa) Zarar görene karşı ayrıca kusurlu fiilinden dolayı organ da sorumludur (MK. 48/III). Burada bir zincirleme (müteselsil) sorumluluk sözkonusudur. Konumuz bakımından işveren davasını ya doğrudan doğruya sendikaya veya sendikayla birlikte temsil-

---

Dava ikamesinden sonra bilumum ihtiyati tedbirlere tahkikata memur hâkim tarafından karar verilir. Şu kadar ki, hâkim ihtiyati tedbirin diğer bir mahalde daha az masrafla ve daha çabuk ifasını kabil görürse bu hususta karar verilmek üzere o mahal hakimini naip tayin edebilir». 105. maddeye göre «hakimden ihtiyati tedbire karar verilmesi arzuhal ile talep olunur. Bunun üzerine derhal ve müstaceelen iki taraf davet edilip gelmeseler bile iktiza eden karar verilir.

Müstacel veya müddeinin hukukunu derhal muhafaza zaruri olan hallerde her iki taraf davet edilmeksizin dahi ihtiyati tedbire karar verilebilir.»

HUMK m. 106 ise ihtiyati tedbirin uygulanmasını düzenlemektedir. «İhtiyati tedbir kararı icabı halinde kuvvei müsellâha istishabiyle icra dairesince tatbik olunur. Şu kadar ki haczi ihtiyatiden maada tedabirlerin tatbiki mahkeme başkâtibine veya kâtiplerden birine de tevdi olunabilir.»

Fransız uygulamasında refere kararlarında mahkeme mübaşiri kanalıyla kararın uygulandığı veya bazı tedbirlerin alındığı sık görülmekle birlikte bizde kararlar ancak icra dairelerince uygulanabilmektedir.

305) İhtiyati tedbir konusunda geniş bilgi için bkz. *Üstündağ, Saim*, Medeni Yargılama Hukukunun Esasları, 2. Bası. İstanbul. 1977, s. 438 vd. 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun (1412 sayılı, RG 20.4.1929, sy. 1172) 85. maddesine göre «Tahkikat için sübut vasıtalarından olmak üzere faydalı görülen yahut müsadereye tabi olan eşya muhafaza veya başka bir suretle emniyet altına alınır.

Bu eşya bir şahıs yanında bulunur ve bu şahıs rızasıyle teslimden kaçınırsa zaptolunabilir».

Bu konuda geniş bilgi için bkz. *Erem, Faruk*, Ceza Usulü Hukuku Ankara, 1968, s. 433. No. 286.

306) CMUK nun 90. maddesine göre «zapta karar vermek selahiyeti hakimindir. Ancak tehirinde mazarrat görülen hallerde Cumhuriyet müddeiumumileri ve bunların muavini sıfatiyle emirlerini icraya memur olan zabıta memurları zapt muamelesini yapabilirler.

Hakimin kararı olmaksızın yapılan zapt muamelesinde lâkadar şahıs veya bunun mümeyyiz olan hısımlarından biri hazır bulunmamış ve bunlardan biri hazır bulunup da zapt muamelesine açıkça itiraz etmişse zapt muamelesini yapan memur bunu üç gün zarfında hakime tasdik ettirmeğe mecburdur. Kendi nezdinde zapt muamelesi yapılan kimse her ne zaman isterse hakimden bu husus hakkında karar ittihazını isteyebilir.

Bu zapta karar vermek selahiyeti hukuku amme davası henüz açılmamış olan hallerde zabıt muamelesinin yapıldığı yerin sulh hakimine aittir. Zabıt muamelesi hukuku amme davasının açılmasından sonra Cumhuriyet müddeiumumileri veya zabıta memurları tarafından yapılmış olduğu halde davaya bakmakta olan hakim üç gün içinde bu muameleden haberdar edilir ve zaptedilen eşya emrine hazır bulundurulur...»

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ciye yöneltmelidir[307]. Belli olaydaki durumun tespiti için, sendika ile işveren arasındaki toplu sözleşme hükümleri, temsilci yönetmeliği ve sendikanın işverene gönderdiği temsilci listesi dikkate alınarak temsilcinin yetki ve sorumluluk sınırı belirlenmelidir. Bazı toplu sözleşmelerde öngörüldüğü gibi bazı faaliyetlerden (broşür dağıtımı, ilân asma) sadece sendika sorumlu tutulmuş olabilir. Bu durumlarda dava sadece sendikaya karşı açılacaktır[308].

bb) İşveren, MK. m. 48/II uyarınca sadece sendikaya karşı dava açmışsa, sendika aralarındaki hukuki ilişkiye göre zararı giderimle yükümlü bulunduğu oranda kusurlu temsilciye başvurabilecektir[309].

b) *Temsilcinin Haberleşme Faaliyetlerinden Doğan Sorumluluk*

Temsilcinin önemli faaliyetlerinden birinin de işyerinde bildiri ve broşür dağıtmak, ilân asmak olduğunu görmüştük. Burada bu faaliyetten doğan sorumluluğu inceleyeceğiz. Haberleşme için basılmış eserler kullanıldığından bu konuda basın suçları kavramı da incelenecektir[310]. Basın kanununa göre basın suçları üç unsurdan oluşur: Basılmış bir eserin bulunması, yayın yoluyla aleniyet ve manevi unsur[311]. Basın suçunda sorumluluk konusu ise kanunumuzda basılı eserin mevkute (dönemsel) olup olmamasına göre farklı düzenlenmiştir.

aa) Mevkutelerde ceza sorumluluğu : Basın Kanununun 3/I maddesi mevkuteyi «gazetelere, haber ajansı neşriyatına ve belli aralıklarla yayınlanan diğer bütün basılmış eserlere bu kanunda mevkute denir» şeklinde tanımlamıştır. Gerek bu tanımdan gerekse mevkutenin genel niteliğinden bunların iki niteliği taşı-

307) Özsunay, s. 83.
308) Bkz. 308. dipnotta anılan toplu iş sözleşmeleri.
309) Özsunay, s. 83.
310) Bu konuda fazla ayrıntıya girmek istemiyoruz. Sadece mevkute (dönemsel) yayınlarla, mevkute sayılmayan (dönemsel olmayan) yayınlardan sorumluluğa değineceğiz. Ancak burada kısaca basın suçu kavramı üzerinde durmak istiyoruz «Eğer bir kanun belirli bir hareketi sırf basın yoluyla işlendiği takdirde cezalandırıyorsa, yani basılmış eserler dışındaki aleniyeti koyucu araçlarla işlendiğinde cezalandırılmamakta ise bu suçlara basın suçu diyebiliriz. Bunlar ayrı ve özel bir kategori oluşturabilirler. Bunun dışında kalan ve basın yoluyla da işlenebilen suçları ise basın yoluyla işlenen suçlar olarak adlandırmak gerekir... Bizim Basın Kanunumuz basın suçu ve basın yoluyla işlenen suç kavramını ayrı hükümlere tabi kılmıştır» (Dönmezer, Basın, s. 373, No. 380 ve s. 374, No. 382).
311) Ayrıntı için bkz. Dönmezer, Basın s. 375, No. 384 vd; İçel, s. 231 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ması gerekmektedir. Süreklilik ve bağımsızlık[312]. Süreklilikten amaç ise yayınlanan her sayının diğer sayılardan bağımsız olmasıdır[313]. İşte bu tür yayınlardan sorumluluğu düzenleyen Basın Kanunu m. 16/I'e göre sorumluluk «mevkutelerle işlenen suçlarda, suçu vücuda getiren yazıyı yazan veya resmi yapan kimse ile beraber bu mevkutenin ilgili sorumlu müdürüne terettüp eder». Mevkute işyerinde dağıtılmış veya ilân edilmişse bundan temsilciye bir sorumluluk gelmeyecektir. Burada sorumluluk eser sahibi ile sorumlu müdüre aittir[314].

bb) Mevkute sayılmayan yayınlarda ceza sorumluluğu : Basın Kanunu m. 16/4 de bu sorumluluğu düzenlemektedir. Fıkraya göre «mevkute tarifine girmeyen basılmış eserlerle işlenen suçlarda ceza sorumluluğu suç teşkil eden eserin müellif, muharrir, mütercim veya tersim edenine, fail belli olmadığı veya bu kimse aleyhine Türk mahkemelerinde dava açılamadığı veya kendisinin bilgi veya muvafakati dışında yayınlandığı takdirde nâşire, nâşir de belli olmazsa tabie bu da belli olmadığı takdirde bilerek satana, dağıtana aittir». Basın Kanunu neşir ve tabiden farklı olarak satan ve dağıtanın bu eylemlerini bilerek yapmalarını aramıştır[315]. Bu nedenle kanunun satan ve dağıtan yönünden ceza sorumluluğunu subjektif bir temele dayandırdığı söylenebilir[316]. Satan ve dağıtan basılmış eserin muhtevasının suç teşkil ettiğini bildikleri halde satmış veya dağıtmışlarsa sorumlu tutulacaklar aksi halde sorumlulukları kabul edilmeyecektir[317]. Tabii bu sorumluluk sırasının uygulanabilmesi için bunların suça iştiraki bulunmamalıdır yoksa bu sıraya uyulmadan cezalandırılacaklardır[318]. Temsilci de dağıttığı veya astığı yayının suç teşkil ettiğini biliyorsa ve ilk sıralardaki sorumlulara gidilememişse sorumlu olacak aksi halde ancak suça iştiraki varsa sorumlu tutulacaktır.

---

312) *İçel*, s. 121. Bazı yazarlar «Genel dağıtıma konu olmayı» da bir koşul olarak aramaktadır (*Dönmezer*, Basın, s. 275. No. 291) *İçel*, ise basın rejimimizin böyle bir koşul aramadığı fikrindedir.

313) *İçel*, s. 123.

314) *İçel*, s. 247; *Dönmezer*, Basın, s. 381.

315) Bu konuda geniş bilgi ve neşir ve tabiin «iştirak» dışında cezalandırılmalarının kritiği için bkz. *İçel*, s. 254 vd.

316) *İçel*, s. 256. Bu temelin ne olduğu tartışmalıdır. Bir görüşe göre (*Gölcüklü*, s. 164. No. 291) bu kasıttır, diğer görüş ise, bilerek kaydının satmak ve dağıtmak hareketlerine ilişkin olduğunu kabul etmekte eserin muhtevasının satan ve dağıtan tarafından bilinmesinin gerekli olmadığını savunmaktadır (*Özek*, Basın suçlarında ceza sorumluluğu, s. 175; (*İçel*, s. 256. dn. 59 dan).

317) *İçel*, s. 257.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

c) Temsilcinin Faaliyetlerinden Sendikayı da Sorumlu Kılanlar

Sendikanın organı olan temsilcinin faaliyetlerinden sorumluluğu konusunda en önemli konu, organın fiilinin ne zaman kendisine, ne zaman sendikaya ait olduğunun belirlenmesidir. Temsilcinin faaliyet alanı ve faaliyet konuları, kanun, sendika tüzüğü, temsilci yönetmeliği, toplu iş sözleşmesi ve sendikanın işverene gönderdiği temsilci tayin bildirisi ile bellidir[318]. Bu sınırlar dışındaki işlemler sendikayı bağlamaz. Prensip olarak organ ancak kendisine verilen yetki içinde faaliyette bulunabilir. Teorik olarak kabul edilen bu kural uygulamada güçlükler doğurabilir. Çünkü organ kendisine verilen yetkiyi aşabilir, kötüye kullanabilir. Yetkili olma ve muktedir olma farklı şeylerdir. Bazı işlemleri yapmaya yetkili olmayan organ bunları yapmaya muktedirdir. Aslında organın hakları kötüye kullanma, kendisine verilen mükellefiyetleri yerine getirmeme yetkisi yoktur. Fakat organ tüzel kişi adına hakları kötüye kullanabilir, mükellefiyetlerini yerine getirmeyebilir, bu gibi hallerde prensip itibariyle tüzel kişi sorumludur. İç ilişkide organın buna hakkı olmasa dahi tüzel kişi sorumludur. Kanun koyucu üçüncü şahısların yararını tüzel kişininkine tercih etmiştir[320]. Ancak temsilcinin yetkilerinin çeşitli kaynaklarda düzenlenmiş oluşu ve bunların çok yönlü faaliyetleri sendikanın sorumluluğunun tespitinde güçlükler çıkarabilecek niteliktedir. Belli olayda, temsilcinin davranışının sendikaca desteklenip desteklenmediği duruma açıklık kazandıracaktır. Fransa'daki uygulamada gördüğümüz gibi suç teşkil eden ilânın indirilmesi talebi sendikaca kabul edilip ilân indirilirse veya ilânı temsilcilerin sendikaya danışmadan astığı anlaşılırsa, temsilci bu faaliyetten kişisel olarak sorumlu tutulmaktadır[321]. Bizde de bu yola gitmek düşünülebilir. Sendika, temsilcinin suç olan veya zarar veren hareketini işverenin talebine rağmen önlemediği veya temsilcinin görevine son vermediği[322] takdirde onun fiillerini benimseyip, desteklemiş sayılabilecek ve gerek hukuki gerek cezai bakımdan temsilci ile birlikte sorumlu tutulacaktır.

318) *İçel*, s. 265.
319) *Karş.* Oztan, s. 133, 134.
320) *Oztan*, s. 134.
321) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 81, No. 58; *Saramito*, Affichage s. 375.
322) Birçok toplu iş sözleşmesinde temsilcinin, görev, yetki ve sorumluluklarına aykırı davranması halinde işverenin sendikaya başvurarak temsilcinin görevine son verilmesini isteyebileceği hükme bağlanmıştır. Örnek olarak Bkz. Tüm Maden İş Sendikası ile İçdaş arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 13/b.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

§ 4. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÖREVİNİN SONA ERMESİ

I. TEMSİLCİLİK GÖREVİNİ KENDİLİĞİNDEN SONA ERDİREN NEDENLER

Bazı nedenlerin gerçekleşmesi ile temsilcilik görevi temsilcinin veya sendikanın kararına gerek kalmadan sona erer. Bunların her birini konu ile ilgileri ölçüsünde inceleyeceğiz. Temsilciliğin sona ermesine ilişkin kanunlarımızda bir hüküm yoktur. Ancak sendika tüzüklerinde ve toplu iş sözleşmelerinde bazı sona erme yolları düzenlenmiştir. Bunlara da yeri geldikçe işaret edeceğiz.

1. Kişiliği Sona Erdiren Nedenler

Gerçek kişilerde kişilik ölümle (MK. m. 27, 30) ve yargıcın kayıplık kararı ile sona erer (MK. m. 31)[1]. Bu nedenler gerçekleşince gerçek kişinin kişiliği ile birlikte sahip olduğu yetki ve görevlerin bu arada temsilcilik görevinin de sona ermesi doğaldır[2].

2. Fiil Ehliyetinin Kaybı

Fiil ehliyetinin koşulları MK.'un 10 ve 14. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu iki hüküm birlikte ele alınırsa fiil ehliyeti için iki ögenin varlığının arandığı görülür: Doğal öge olan temyiz gücü ve hukuki öge olan ergin olma ve kısıtlı bulunmama[3]. Bunun için temsilcinin mümeyyiz ve ergin olması ve kısıtlı bu-

---

1) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Özsunay, Gerçek kişiler, s. 213 vd; 223 vd.

2) Bu bususta temsil konusunda BK. m. 35'de «hilafı iki tarafça kararlaştırılmış yahut maslahatın mahiyetinden istidlal olunmuş olmadıkça hukuki bir muameleden mütevellit temsil selahiyeti mümessil yahut temsil edenin vefatı veya gaiplik hükmünün ilânı...» ile sona erer, denerek hükme bağlanmıştır. Konumuzla benzerliğinden dolayı hükme işaretle yetiniyoruz.

3) Özsunay, Gerçek kişiler, s. 33 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lunmaması gerekmektedir[4]. Bu niteliklerden birinin kaybı fiil ehliyetini de kaybettireceğinden, temsilcilik görevini de sona erdirecektir. Ancak bunlardan temyiz gücünün kaybı, eğer devamlı nitelikte ise bu sonucu verecek, temyiz gücünün geçici kaybında ise temsilcilik görevi sona ermeyecektir[5]. Erginlik için de 18 yaşın bitirilmesi aranmaktadır (MK. m. 11)[6]. Kanunlarımız çalışmak ve sendika üyesi olmak için ergin olmayı aramamaktadır. Sadece çocuk işçilerin korunması amacıyla bazı hükümler getirilmiştir[7]. Sendikalar Kanunu m. 5/2 ye göre sendikaya üye olmak için 16 yaşı doldurmak gerekmektedir. Aynı bende göre 16 yaşından küçükler kanuni temsilcilerinin yazılı izni ile sendikaya üye olabilir fakat sendika genel kurulunda oy kullanamazlar. Bunların SK. m. 11/2 karşısında temsilci olabilmeleri ergin olmalarıyla mümkün olduğundan sendika üyesi çocuk işçiler ancak, onbeş yaşını bitirmiş, kendi rızası, kanuni temsilcinin katılması ve çıkarlarının da gerekli kılması ile yargısal yoldan ergin kılınmış veya evlenme ile erginlik kazanmış ise artık tam ehliyetli sayılacaklarından temsilci de olabileceklerdir (MK. m. 12)[8].

3. *Temsilcilik İçin Aranan Niteliklerin Kaybı*

Temsilcilik için kanun, sendika tüzük ve yönetmelikleri ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmiş niteliklerin kaybı da temsilci sıfatını kendiliğinden sona erdirecektir[9]. Buna rağmen temsilci göreve devam ederse yetkisiz temsil hükümleri söz konusu olacaktır. İşveren veya sendika üyesi işçiler temsilci sıfatına itiraz edebileceklerdir[10]. Temsilci belli bir süre için atanmışsa bu sürenin dolması da temsilcilik sıfatını kendiliğinden sona erdirecektir. SK. m. 10/5 de sendika tüzüğünde öngörülmüş temsilcilik süresinden söz edilmektedir. Tüzükte böyle bir süre varsa temsilci-

4) Bunların «temsilcilerde aranacak nitelikler» konusunu işlerken Sendikalar Kanunu 11/2'de arandığını görmüştük. Bkz. § 2, III, 1.

5) *Velidedeoğlu, H. Veldet;* Türk Medeni Hukuku. Cilt 1. cüz 2. Şahsın Hukuku. 6. baskı. İstanbul. 1960. s. 53; Karş. *Tuncay,* Sendika Üyeliği, s. 253.

6) Erginlik konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Özsunay,* Gerçek Kişiler, s. 41 vd.

7) Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (24 Nisan 1930 ve 1953 sayılı, RG. 6.5.1930, sy. 1489) 173. maddesine göre «12 yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalâthane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur». Buna göre 12 yaşından küçük çocuklar bu madde dışında kalan tarım, ticaret gibi işlerde çalıştırılabilecektir (*Çelik,* İş Hukuku, s. 222).

8) Yargısal erginlik ve evlenme ile kazanılan erginlik konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. *Özsunay,* Gerçek Kişiler, s. 43, 44.

9) Bu nitelikler için bkz. § 2, III.

10) Bu konuda bkz. § 2, V.

lik bu süre sonunda kendiliğinden sona erer. Ancak sendika bu kişiyi tekrar temsilci atayabilir. Temsilci belli süre için atansa da temsilciliği sona erdiren nedenlerin ortaya çıkması veya sendikanın görevden alması ile süre dolmadan da temsilcilik sona erebilir. Uygulamada sendika temsilcileri genellikle, tüzüklerde belirlenen sendika organlarınca ve bir süreyle bağlı olmadan atanmakta ve bu görevleri sendika tarafından kaldırılmadıkça veya diğer sona erme nedenleri ortaya çıkmadıkça devam etmektedir[11]. Bu bakımdan sürenin bitmesi ile görevin sona ermesine uygulamada pek rastlanmamaktadır.

4. İşçi Sıfatının Kaybı

Ancak işçiler, işçi sendikasına üye olabildiğinden ve sendika temsilcisi olabilmek için de işçi sendikası üyeliği gerekli olduğundan, işçi sıfatının kaybı da temsilcilik görevini kendiliğinden sona erdirecektir. İşçi sıfatının kaybı konusunda aşağıdaki durumlar düşünülebilir.

a) İşveren Olma

İş Kanunu m. 1/I e göre işveren «işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi»dir[12]. Hukukumuzda işçilerin işveren kuruluşlarına, işverenlerin de işçi kuruluşlarına üye olmaları kabul edilmemiştir. (SK. m. 17/I). Bu bakımdan işveren sıfatını taşıyanlar işçi sendikasına üye olamazlar. Bunun sonucu olarak da temsilci seçilemezler. Temsilci seçildikten sonra işveren sıfatını kazananların temsilcilikleri ise kendiliğinden sona erer.

b) İşveren Vekili Olma

Kanunlarımızda işveren kavramı konusundaki benzerlik işveren vekili kavramında yoktur[13]. İş K. m. 1/f. 3 e göre işveren vekili «işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse»dir[14]. Maddenin 4. fıkrasına göre ise işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve borçları or-

11) Ekonomi, İHÜ, Sen. K. 20, No. 3, s. 2.

12) Sendikalar Kanunu (m. 3/1) ve Sosyal Sigortalar Kanunu (m. 4), işvereni aynı şeklide tanımlamışlardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, I. s. 70; *Tunçomağ*, I. s. 89; *Oğuzman*, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 10; *Ekonomi*, I, s. 39; *Esener*, s. 69.

13) *Tunçomağ*, I. s. 92.

14) Bu kavram için bkz. *Çelik*, I, s. 72; *Ekonomi*, I, s. 43; *Oğuzman*, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 10; *Esener*, s. 75; *Tunçomağ*, I, s. 92 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tadan kaldırmaz. Buna göre İş Kanununa göre işveren vekili sayılanlar işçi sendikasına üye olabildikleri gibi sendika temsilcisi de olabileceklerdir. SK da işveren vekili kavramı çok dar tutulmuştur. SK. m. 3/b. 2'ye göre «işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler adına işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olanlar ... işveren vekilidirler. İşveren vekilleri bu kanun bakımından işveren sayılırlar». Bunun sonucu olarak da işçi sendikalarına üye olamaz[15] ve temsilci de seçilemezler. 275 sayılı kanun ise m. 45/ f. 2 de şöyle bir hükme yer vermiştir «bir işletme ve müessese yahut işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla da olsa, toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır». Bu kişiler 275 sayılı kanunun uygulanmasında işçi olarak değil işveren olarak nazara alınır ve bu kişiye toplu iş sözleşmesi uygulanmaz[16]. Sonuç olarak diyebiliriz ki, işveren vekili sayılanlardan sadece SK. m. 3/b.2 ye göre işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olanlar ile, 275 sayılı kanun m. 45/f 2 ye göre, toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket edenler sendika işyeri temsilcisi olamayacaktır. Eğer bu durum temsilci seçildikten sonra ortaya çıkmışsa temsilci sıfatları kendiliğinden sona erecektir. Burada şuna işaret edelim, 275 sayılı kanundaki durumun temsilci seçildikten sonra ortaya çıkması, ancak işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi olmaması halinde, işkolunda yetkili sendikanın temsilci ataması ve bu temsilcinin de işveren adına toplu görüşmelere katılması veya toplu iş sözleşmesine taraf olmasıyla gerçekleşecektir. Bu durum gerçekleşince de temsilci sıfatı kendiliğinden sona erecektir.

c) İşçilikle Bağdaşmayan Bir Durum Kazanma

Bazı durumlar işçilikle bağdaşmadığından, işçilik sıfatını kendiliğinden sona erdirir[17].

Bu durumlara örnek olarak memur olma, milletvekili seçilme, iş kazası sonucu malûl olma, emekli olup yaşlılık aylığı alma, işi

15) Ekonomi, I. s. 45.
16) Oğuzman, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 11.
17) Bu nedenlerin bir kısmına, SK tasarısının hükümet gerekçesinde madde gerekçeleri kısmında, «bir kere işçi vasfını ihraz edip bir sendikaya giren işçi sonradan memuriuk veya işverenlik gibi işçilik ile birleşmeyen bir vasıf ihraz etmedikçe sendika üyeliğini kaybetmeyecektir» denerek temas edilmiştir (Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 257 dn. 19'dan).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kesin olarak terketme[18], işçiliği bırakıp serbest meslek faaliyetlerine başlama gösterilebilir.

5. İşçi Sendikalarına Üye Olma Yasağı Doğuran Bir Nitelik Kazanma

Sendikalar Kanununun 4. maddesinin a, b ve c bendlerinde sıra ile askerliği meslek edinenlerin; SK. m. 22/b. 2 de yazılı idari kuruluş ve bankalarda çalışan, müfettişler, kontrolörler umum müdürler veya üst kademedeki görevlilerin; din ve ibadet işlerinde çalışanların sendika üyesi olamayacağı kabul edilmiştir. Sendika temsilcisi bu işlerde çalışıyorsa temsilci atanamaz, sonradan bu işlerde çalışmaya başlarsa sendika üyelikleri ve temsilcilik görevleri sona erer[19].

Bu maddenin ikinci bendinde «askerliği meslek edinmemiş bulunan askeri şahısların bu kanununa göre haiz bulundukları hak ve yükümler, silah altında bulundukları süre içinde askıda kalır», dendiğinden temsilci de geçici olarak silâh altına alınırsa bu görevi askıda kalacaktır.

Bu konuda ayrıca incelenmesi gereken bir konu da anonim ortaklıkta imtiyazlı pay sahibi olmanın doğuracağı sonuçtur. Sendikalar Kanunu m. 2, b. 1, f. 2'de «bu maddenin kapsamına girip de kooperatif şirketlerde ortak olanlar ile anonim şirket hissedarlarından herhangi bir surette imtiyazlı hisse sahibi olmayanların işçi sendikası kurmak ve işçi sendikalarına üye olmak hakları saklıdır» der. Bu hükme göre anonim ortaklıkta imtiyazlı hisse sahibi olanlar ise ne işçi sendikası kurabilecek ve ne de işçi sendikalarına üye olabilecektir. Zira kanun nazarında bunlar artık patron sayılmaktadır[20]. Bu hüküm haklı eleştirilere uğramıştır[21].

18) Bunlardan malullük ve emeklilik dolayısıyla işçi sıfatının ve sendika üyeliğinin kaybı doktrinde tatmin edici bulunmamaktadır. *Saymen*, İş. s. 172; *Tuncay*, Sendika Üyeliği, s. 258.

19) Bu konularda ayrıntılı bilgi için bkz. *Tuncay*, Sendika Üyeliği, s. 254, 255.

20) *Tuncay*, Sendika üyeliği, s. 208. Yazar ayrıca şu haklı görüşlere de yer vermektedir «AO'ların halka açılmasına, dar gelirli çalışan sınıfların ellerindeki tasarrufların bir sermaye piyasası aracılığıyla yatırım alanlarına aktarılmasına çalışılan bir düzende, AO'lığın pay senedini elinde bulundurmak elbette işçi sendikası üyeliğine aykırı düşmez.» Ancak hemen arkasından eklemektedir : «yeter ki bu pay AO'nun imtiyazlı paylarından olmasın.» Maddedeki açık hüküm bu görüşe hak vermekle beraber «imtiyazlı pay» kavramının genişliği hükmü aynen benimsemeyi değil, en azından ona açıklık kazandırılmasını istemeyi gerektirmektedir.

21) *Tecman, Ömer*, «Anonim Ortaklıklarda Ayrıcalıklı Paylara Sahip Bulunan Kişilerin İşçi Sendikası Kuramamaları ve Bunlara Üye Olamamaları Kuralı (SK. m. 2, b. 1, f. 2) Üstüne Düşünceler», İÜHFM, 1975 c. XLI, sy. 3 - 4, sh. 307 - 315. Yazar maddeyi önce. pay sayısı yönünden sınırlama getirmemiş oluşu nedeniyle eleştirmekte (s. 309), payların nama

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Hükmün amacı, işçi olmayan kişilerin işçi sendikaları kurmalarını önlemektir ve bu amaç yerindedir. Ancak bu amaca ulaşmak için seçilen yol ve araç yanlıştır, bu kıstas yerine bir başka kıstas bulunmalıdır[22]. Meselâ sahip olunan payların imtiyazlı olup olmadıklarına bakmaksızın, bunların ortaklık kararlarını etkileyecek güçte olup olmadıkları esas alınabilir. Eğer bu paylar, istenen yolda karar alınmasını sağlayacak güçteyse bunun sahibi işveren sayılabilir[23]. Böyle bir paya sahip olan temsilci de artık işveren sayılacağından işçi sendikası üyeliği ve temsilcilik görevi kendiliğinden sona erer.

6. *Toplu İş Sözleşmesine Bağlı Kendiliğinden Sona Erme Nedenleri*

a) Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı Dışında Kalma

Toplu iş sözleşmesi bir özel hukuk ilişkisi olduğundan taraflarca, kapsamı serbestçe kararlaştırılabilir. Ancak bu kararlaştırmalar emredici kurallara aykırı olamaz[24]. Kural toplu iş sözleşmesinin işyerinde çalışan sendika üyesi tüm işçileri kapsaması ise de, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi taraflar, hangi işçilerin kapsama gireceğini hangilerinin kapsam dışı kalacağını serbestçe kararlaştırabilir. Böylece uygulamada taraflar arasında yapılan görüşme ve pazarlık sonucunda kapsam dışı bir işçi grubu ortaya çıkmakta ve işveren bunların çalışma şartlarını ve ücretlerini toplu iş sözleşmesi dışında serbestçe belirtleyebilmektedir[25] Temelde gördükleri iş gereği işverenle yakın ilişkileri nedeniyle işverenin kendilerine toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklar üstünde haklar sağlayacağı varsayımıyla kabul edilen bu hükümler, bu işçileri toplu sözleşme ile getirilen güvenceden de yoksun bıraktığından zararlı sonuçlar da doğurabilir[26]. Yargıtay, konuyu tartışmaksızın

---

mı, hamile mi olacağı belirtilmediğinden hamile yazılı paylarla bu yasağın kolaylıkla bertaraf edilebileceğine işaret etmekte (s. 311 - 312), imtiyazlı pay deyiminin yol açtığı güçlükleri belirtmekte (s. 312), «bir yandan işçilerin anonim ortaklıklarda pay sahibi olabileceklerini kabul etmek, öte taraftan onları haklarını korumakta etkili bir olanaktan yoksun kılmak birbirleri ile bağdaşır tutumlar değildir» demektedir (s. 314).

22) *Teoman*, s. 309.

23) *Çelik* de bu düzenlemeyi eleştirmekte, pay işçiye işveren yetkisi sağlamadıkça, işçinin işçi sendikası üyeliğinin engellenmemesi gerektiğini ileri sürmektedir (Sendikalar, s. 235).

24) *Reisoğlu*, s. 80.

25) *Reisoğlu*, s. 62; *Esener*, İş. s. 482.

26) *Oğuzman*, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 60.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bu uygulamayı geçerli saymaktadır[27]. Doktrinde ise konu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, sendika üyelerinin isteklerine aykırı olarak sözleşmeden yararlandırılmamaları, eşitlik ilkesine (AY m. 47) ve SK m. 14/b. 2 de öngörülen, sendikaların hizmetlerinde üyeleri arasında tam eşitliğe uyması esasına ters düşecektir[28]. Doktrinde hakim olan ve yargıtayca da benimsenen diğer görüşe göre ise[29], bazı işçilerin toplu sözleşme kapsamı dışında bırakılmalarında Anayasaya aykırılık yoktur, aksine 47. maddede güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi özerkliği taraflara bu hakkı vermektedir. Burada SK m. 14/2 ye de aykırılık yoktur, zira kapsam dışı bırakma indi ve keyfi olan ve işçileri ismen sıralayan bir ayırım değil, işin niteliğine yahut işçinin vasıflarına, yetkilerine veya kurulan iş sözleşmesinin türüne bağlı, haklı nedenlere dayanan bir ayırımdır, denmektedir[30]. Ancak uygulamada hemen her toplu iş sözleşmesinde kapsam maddesi yer aldığına[31] ve burada kapsam dışı bırakılan işler yazılmakta olduğuna, Yargıtay da bu uygulamayı geçerli saydığına göre, bu tartışmalar şimdilik teorik kalmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan işler sayılmakla bir tür kadro oluşmaktadır. Bu kadroya kim tayin edilirse edilsin toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmemektedir. Bu kadroda çalışanlar ya âkit sendikaya üye olmamakta, üye ise üyelikten ayrılmakta ya da üye olarak kalmakla birlikte kapsam dışı kaldığından toplu sözleşmeden yararlanmamaktadır[32]. Eğer kapsam dışı görevde çalışanın sendika üyeliğinden ayrılması gerekiyorsa, bu görevde çalışan kişinin temsilci olarak atanmaması, sonradan kapsam dışı göreve atanmışsa, temsilcilik görevinden ayrılması gerekir. Zaten sendika üyeliğinden ayrılma temsilcilik sıfa-

27) Y9HD, 12.1.1976, 75/31395, 76/1000 sayılı kararı, (YKD, c. 2, Nisan 1976, sy. 4, s. 490); Y9HD, 6.5.1974, 24604/8465 sayılı kararı, (İKİD, 1974, c. 14, s. 3034).

28) Çelik, Sendikalar, s. 254 - 257; Esener, eskiden Yargıtay görüşüne taraftar iken 1dtabının son basısında kapsam dışı bırakılan işçinin âkit sendikadan ayrılmış sayılmasını önermekte kapsam dışı bırakılmış olmayı sendika üyeliği ile bağdaşmaz görmektedir (İş, s. 482).

29) Ekonomi, İHU, c. V, TSGLK. 37, No. 2, s. 3; Ulucan, İHU, c. V, TSGLK. 6, No. 1, s. 3 vd.; Reisoğlu, Şerh, s. 81 - 82.

30) Ekonomi, İHU, TSGLK. 37, No. 2, s. 3 vd.

31) Örnek olarak bkz. Petrol İş Sendikası ile Mutlu Akü Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu iş sözleşmesinin 2/A, 2. maddesinde işletme müdürü, mali işler müdürü, umumi muhasebe müdürü, maliye muhasebe müdürü, ticaret müdürü, satış müdürü, pazarlama ve reklam müdürü, personel müdürü ve şefi, idare meclisi başkanı, sekreteri, teknik müşavir, doktor, sivil savunma uzmanı, personel memurları, mühendisler, müşavirler toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmışlardır. Aynı sendikanın BP Petrolleri A.Ş. ile yaptığı 1.5.1979/31.3.1981 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinde ek A'da yer alan kapsam dışı işlerin sayısı ise 61'dir.

32) Esener, İş, s. 482.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tını da kendiliğinden sona erdirecektir[33]. Ancak normal olarak kapsam dışı kalma sendika üyeliğinden ayrılmayı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı gerektirmediğinden, temsilci kapsam dışı göreve de atansa temsilcilikten ayrılması gerekmeyecektir. Yeni yapılan, özellikle maden işkolundaki toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışı kalanların da toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları hükmüne yer verilmektedir. Bunlardan bir kısmında ise kapsam dışı kalanların toplu iş sözleşmesinin parasal haklarından yararlanıp sendikal haklarından yararlanmayacakları hükmüne yer verilmektedir[34]. Bu son durumda kapsam dışı bırakılan işçi, işyeri sendika temsilcisi olamayacaktır, zira temsilcilik parasal değil sendikal bir haktır. Ancak işverene yakın bir görevde bulunan, bu nedenle kapsam dışı bırakılan bir işçinin temsilcilik görevini ne derece sağlıklı biçimde yürütebileceği de düşünülmelidir. Bazı aksaklıkların doğumu ile, sendika, kapsam dışı görevde çalışmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükmü gereği bu sözleşmeden yararlanan ve temsilci seçilmiş bulunan işçiyi bu görevden alabilecektir.

b) Toplu İş Sözleşmesinin İptali

TSGLK m. 12/3 f.2'ye göre «1 ve 2. bentlerde yeralan bildiri ve ilân şartlarına uyulmaksızın yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin yukarıdaki bentler gereğince yetkisiz olduğu sözleşmenin uygulanmaya başlandığı günden itibaren altı işgünü içinde ilgililerce yapılacak itiraz sonucunda anlaşılırsa, bu sözleşme hükümsüz sayılır». Bu madde ile kanun koyucunun amacı, kesinleşmiş yetkisi olmayan kuruluşların işverenle anlaşarak toplu sözleşme yapmasını önlemektir[35]. Bu maddeye göre yapılacak itiraz 11. madde esaslarına göre Bölge Çalışma Müdürlüğüne (veya Çalışma Bakanlığına) yapılacak bunların kararlarına karşı da İş Mahkemesi veya Yargıtaya başvurularak kesin karar alınacaktır. Bu arada toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü doğrudan doğruya dava ile istenemeyecektir[36]. Topiu iş sözleşmesini yapan sendikanın başka bir işkolunda kurulu olması yani ehliyetsizliği halinde de yapılan toplu sözleşme hükümsüzdür[37].

33) Bkz. § 4. I, 3.
34) Türkiye Maden İş Sendikası ile Sungurlar Makina Sanayii A.Ş.'ni temsilen MESS arasındaki 1.1.1978 / 31.8.1979 tarihli toplu iş sözleşmesinin 2. maddesinde böyle bir hükme yer verilmiştir.
35) *Eşener*, s. 444; *Reisoğlu*, s. 259.
36) *Reisoğlu*, s. 261; *Eşener*, s. 445.
37) Çelik, Toplu İş Sözleşmesi, s. 126; *Oğuzman*, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 18; Bu konuda ayrıca Çalışma Bakanlığı'nın 3.10.1974 ve 12 sayılı genelgesine de bkz.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Ayrıca yazılı yapılmayan toplu iş sözleşmesi de hükümsüzdür, burada yazılı şekil bir sıhhat şartıdır[38].

Bir de BK. hükümlerine göre de toplu sözleşme batıl olabilir (m. 19,20). Bütün bu hükümsüzlük hallerinde toplu sözleşme kendiliğinden veya TSGLK m. 11/3, f.2 de olduğu gibi mahkeme kararı ile hükümsüz kalınca temsilcilik görevi de kendiliğinden sona erecektir[39].

c) Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

TSGLK 4. maddesinde belirli süreli toplu iş sözleşmelerinin en az bir ve en çok üç yıl süreli olabileceğini ve sürenin bitimine bir ay kala taraflardan biri sözleşmeyi feshettiğini bildirmezse sözleşmenin bir yıl daha uzayacağını hükme bağlamıştır. Yargıtay bu uzatma ile üç yıllık azami sürenin aşılamayacağı görüşündedir[40]. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile temsilcilik görevinin de kendiliğinden sona ermesi SK m. 20/4 hükmünden çıkarılmaktadır. Maddeye göre «bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde taraf işçi federasyonunun üyesi işçi sendikası veya o

38) *Esener*, s. 446.

39) Toplu sözleşmelerin hükümsüzlüğü bu tür sözleşmelerin hukuki niteliği nedeniyle geçmişe etkili sonuçlar meydana getirmez ve hükümsüzlüğe karar verildiği tarihten itibaren sözleşmenin uygulanması durdurulur (*Esener*, s. 447; Çelik, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri, s. 131 vd.).

40) Yargıtay bu konuya önce yetkili merci dolayısıyla değinerek «uyuşmazlık üç yıl süreli toplu iş sözleşmesinin 275 sayılı Kanunun 4. maddesine göre bir yıl daha uzatılıp uzatılamayacağı konusunda toplanmaktadır. Bu kabil uyuşmazlıkların çözümü için bölge çalışma müdürlükleri yetkili değildir, mahkemenin yetkisi içindedir» demiştir (9HD. 30.9.1968, 6161/11319, Orhaner, B.S. s. 568 - 569). Yargıtay 9HD. 21.1.1971, 305/388 sayılı kararında konuya süre yönünden eğilerek «3 yıl süreli bir toplu iş sözleşmesi protokol ile 275 sayılı kanunun 4. maddesinde belirli müddeti aşacak surette uzatılamaz» sonucuna varmıştır (*Reisoğlu*, Şerh, s. 141). Nihayet son bir kararında toplu iş sözleşmesinin süresinin tarafların anlaşması ile uzatılabileceğini, fakat bu uzatma ile sürenin üç yılı geçemeyeceğini kabul etmiştir (Y.9HD. 1.12.1975, 29645/51334, İHU. V. TSGLK m. 2, No. 2). Ancak Y.9HD. son bir kararında (5.3.1978 t., 1765/3478, YHD. Haziran 1978 s. 1077 - 1078. Bu kararın eleştirisi için de Turgut Kazan'ın. İBD, c. 52, s. 4 - 5 - 6, 1978'deki «9. Hukuk Dairesi İşçi Haklarını Sınırlıyor» makalesine bkz.) bu görüşünden ayrılarak üç yıl süreli bir toplu iş sözleşmesinin bitimine bir ay kala feshedilmemesi bir yıl daha uzayacağını kabul etmiştir. Öğretide bu konuda değişik görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre kanundaki üç yıllık süre azami olup, uzatma ile aşılamaz, bunun sonucu, ancak üç yıldan az süreli sözleşmelerin birer yıl uzatılabilmesi fakat üç yılın aşılamamasıdır (*Esener*, İş. s. 477; *Ekonomi*, İHU, TSGLK, 2, No. 2). Başka bir görüş ise üç yıllık bir sözleşmenin de bir defa için ve bir yıl uzatılabileceğini, ileri sürer (*Reisoğlu*, s. 140; Çelik, Toplu İş Sözleşmeleri. Yazar son bir incelemesinde uygulamadaki sakıncaları gözönünde tutularak kanundaki yenilemeye ilişkin hükmün kaldırılması ve toplu sözleşmelerin yenileme yoluyla uzatılamayacağının hükme bağlanması gereğine işaret etmektedir. (Yargıtay'ın İş Hukuku kararlarının değerlendirilmesi, 1975, s. 192). Bir diğer görüş müteaddit uzatmalarla 4 yılın da aşılabileceğini ileri sürmektedir (*Uğur*, G., Toplu İş Sözleşmelerinin Yenilenmesi ve Feshinin İhbarı, İşv. D. Mart - Nisan 1969).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

toplu iş sözleşmesinde taraf işçi sendikası ... işyeri sendikası temsilcisi tayin eder». Bu hükümle temsilcinin temsilcilik sıfatı sendikanın temsilci atama yetkisine bağlanmakta, bu hakkın ortadan kalkmasıyla temsilci işçinin bu sıfatı da son bulmaktadır. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine taraf olmak ile işçi kuruluşuna temsilci atama hakkı ve bu atama ile iş yerinde belirli işçilerin temsilci sıfatıyla faaliyet göstermeleri sağlanmakta, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçi kuruluşunda taraf olma niteliği, buna bağlı olarak da temsilci atama hakkı son bulmakta, atanmış temsilcilerin temsilcilik sıfatları da kendiliğinden sona ermektedir[41].

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle temsilcilik görevinin de sona ereceği genellikle kabul edilmekte ancak değişik gerekçelerle bu sonuca ulaşılmaktadır. Bir görüşe göre «Sendikalar Kanununun 20 nci maddesi (b.5) - Sendika tüzüğünde belirtilen temsilcilik süresinin devamınca - dediğine göre işyeri sendika temsilciliği süresinin de sendika tüzüklerinde gösterilmesi gerekir ... bu süre içinde toplu iş sözleşmesinin süresi dolarsa ... bu zamandan itibaren işyeri sendika temsilcilerinin görevinin de sona erdiğinin kabulü gerekir»[42]. Bir diğer görüş temsilcilik görevinin toplu sözleşmenin sona ermesi ile bitmesini, temsilciye ilişkin hükümlerin normatif hükümlerden olmayıp Borçlar Hukukuna ilişkin hükümlerden olmasıyla açıklamaktadır[43]. Son bir görüşte ise, temsilci atama hakkının kanundan doğan bir hak olduğu, sona ermesinde de öncelikle kanun hükümlerinin uygulanmasının gerekeceği, bunun sonucu olarak da, kanunda temsilci atamak için aranan şartlar kaybedilince (toplu iş sözleşmesinin sona ermesi, işkolu toplu sözleşme yetkisinin kaybı) temsilciliğin de kanun hükmü gereği sona ereceği ileri sürülmektedir[44].

---

41) *Ekonomi*, İHÜ, 1977, c. IV, Sen. K. 20 (No. 3), s. 2 vd; Göçer, s. 9.

42) *Erkul*, s. 97, dn. 158.

43) Çelik, Sendikalar, s. 148, dn. 100. Yazar bu konuda «toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin hükümleri kesinlikle sözleşmenin bitimi ile sona erer, sadece muhteva normlarına ilişkin normatif hükümler, yeni bir sözleşmenin yapılmasına kadar devam eder. Temsilciliğe ilişkin düzenleme hükümlerinin belirtilen normatif hükümlerden, yani hizmet aktine ilişkin çalışma koşullarından sayılmayacağı kanısındayız» diyerek bunları toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmını oluşturan, üçüncü bölüme, «toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi» (diğer bölümler tarafların karşılıklı hak ve borçları ile işçi - işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar) bölümüne girecektiğini belirtmektedir (Bu konuda bkz. Toplu İş Sözleşmesi, s. 20 vd., özellikle s. 27).

44) *Ekonomi*, İHÜ, c. IV, Sen. K. 20 (No. 3). Ekonomi, bu konuda Çelik'in görüşünü eleştirerek «Çelik'in temsilcilik sıfatının sona ermesiyle ilgili olarak ileri sürdüğü gerek-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Yargıtay bu konudaki görüşünü 24.12.1976 tarihli bir kararında belirtmek fırsatını bulmuştur[45]. Yargıtay'a göre toplu iş sözleşmesi sona erse de temsilcilik sıfatı devam eder, ancak yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girerse temsilcilik ancak o zaman sona erer. Bu görüş değişik açılardan yetersiz bulunmuştur: «Yargıtay görüşünden gidilirse, işkolu toplu iş sözleşmesi sona ermesine rağmen yenisi yapılıncaya kadar önceden atanan temsilcilerin bu sıfatının, aradan uzun bir süre, örneğin bir iki yıl geçse dahi devam ettiği iddia edilecektir ki böyle bir sonucu kabul etmek oldukça güçtür... Diğer yandan sona eren toplu iş sözleşmesine taraf olması dolayısıyla temsilci olarak gösterilen işçilerin bir veya ikisi akdini feshederek işten ayrılsa, bunların yerine yeni temsilci atama olanağı bulunacak mıdır? Yahut temsilcilerden biri sendika yönünden yararlı olmayan ve politikasına ters düşen davranışlarda bulunacak olsa, yerine yeni bir işçi temsilci olarak atanabilecek midir? Herhalde bu sorulara olumlu cevap verilemez.

çe ancak temsilci gösterilmesinin kanunda yer almamış ve bu hakkın doğrudan doğruya toplu iş sözleşmesiyle taraf işçi kuruluşuna tanınmış bulunması halinde isabetli olurdu. Bizzat Çelik'in işaret ettiği gibi işçi kuruluşunun temsilci gösterme hakkı Sen. K. m. 20/4'de düzenlenmiştir, başka bir deyişle kanundan doğan bir haktır... Kaldı ki Çelik'in görüşü, uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı halde işkolunda yetkili sendika tarafından gösterilen temsilciler hakkında bir çözüm getirememektedir» demekte, toplu iş sözleşmesinde temsilcilere ilişkin hükümlerin kanun hükümlerinin aynen tekrarı olduğunu, bunların ne normatif ne de borçlar hukukuna ilişkin olmayıp, nötr hükümler olduğunu ileri sürmektedir.

Bizce Ekonomi'nin toplu iş sözleşmesinin sona ermesi dolayısıyla temsilcilik görevinin de kanun gereği kendiliğinden sona erdiği, bu konunun temsilciye ilişkin hükümlerin borçlar hukukuna ilişkin hükümler olduğu gerekçesiyle açıklanamayacağı görüşü isabetlidir. Ancak bu hükümlerin kanun hükümlerini aynen tekrarlayan, normatif ve borçlar hukuku kısmına girmeyen nötr hükümler olduğu görüşüne katılamıyoruz. Kanun sadece temsilcinin atanması, sayısı ve işe iadesi konularına ilişkin eksik bir düzenleme getirmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde ise bu kuralların tekrarı yanında temsilciye ilişkin başka düzenlemeler de getirilmektedir. Mesela işçi ile işveren arasında işbirliği ve çalışma barışını sağlamak, işçi işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde ilk kademe olarak çalışmak, toplu sözleşmenin uygulanması ve denetimini yürüterek, üyelerin sendika ile olan ilişkilerini düzenlemek (*Çelik*, Toplu İş Sözleşmesi, s. 126, dn. 91), işyerinde broşür dağıtma ve ilân tahtasını kullanma, faaliyetleri için ücretli zaman ve işyerinde dolaşma hakkı, feshe karşı kanundaki tazminatın üstünde tazminat ... gibi hükümler kanunda olmayıp toplu sözleşmelerde düzenlenmiş hükümlerdir ve normatif hükümlerden olmayıp Borçlar Hukukuna ilişkin hükümlerdir. Ayrıca şuna da işaret edelim ki, Çelik konuya toplu iş sözleşmesinin sona ermesinin temsilcilik görevine etkisi açısından değil, sona eren toplu sözleşmenin normatif hükümlerinin hizmet akdi olarak devamı açısından, temsilcinin teminatına ilişkin düzenlemenin de normatif sayılıp, yeni toplu sözleşme için toplu görüşmelerin devamı sırasında, yani temsilcilerin teminata en fazla ihtiyaçları olduğu bir dönemde onları bu teminattan yararlandırmak açısından yaklaşmakta, ancak bu hükümlerin muhteva normlarından olan normatif hükümlerden olmaması karşısında buna imkân görmemektedir.

45) YHD, 24.12.1976, 20936/22626 (TİD, Mayıs 1977, say. 14, s. 14); *Ekonomi*'nin bu karara ilişkin karar incelemesi için bkz. İHU, c. IV, Sen. K. 20 (No. 3). Karar *Kutal* tarafından benimsenmekle birlikte (Yargıtay, 1976, s. 110), genellikle karara karşı çıkılmış

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Durum böyle olunca, temsilcilik, işçi kuruluşunun temsilci atama hakkından bağımsız hale getirilmiş ve sırf sözleşmenin yürürlükte bulunduğu dönem içinde temsilci atanmış olma dolayısıyla o işçiye bağlı bir sıfat şekline sokulmuş oluyor ki, bu sonucun kanundaki düzenlemeye uygun düştüğü söylenemez»[46]. Yargıtay daha sonra verdiği 19.3.1979 tarihli kararında[47] «işyeri temsilciliğinin temsilcilik teminatı işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresiyle sınırlıdır. Davacının dava ettiği tarihler arasındaki sürede temsilcilik teminatından yararlanabilmesi için bu dönemde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi zamanında da temsilcilik sıfatını haiz olması gerekir» diyerek toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile temsilciliğin de kendiliğinden sona ereceğini hükme bağlamış ve 24.12.1976 tarihli görüşünü değiştirmiştir. Bu son görüş Yargıtayın 19.6.1979 tarihli kararında da daha açık olarak tekrarlanmıştır: «... davacının temsilcilik görevi işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin uygulama süresi veyahut toplu iş sözleşmesi olarak yürürlükte kaldığı süre ile sınırlı olması icap eder. Toplu sözleşme normal süresinin dolması veya taraflarca feshi ihbar ile son bulması yahut feshin ihbarında bulunmamak suretiyle yasanın öngördüğü süre içinde uzamasından sonra sözleşmenin iş akti olarak devam ettiği sürelerde temsilciliğin de devamından söz edilemez...»[48]. Hatta yeni yapılan top-

---

tır. Bkz. Çelik, (Yargıtay, 1976, s. 118), Ekonomi (Yargıtay, 1976, s. 128), Oğuzman (Yargıtay, 1976, s. 128).

Bu kararda Yargıtay'ın temsilciliğin devam süresini neye dayanarak tartışıp hükme bağladığı anlaşılamamaktadır. Dava iki maaş tutarı ikramiye, yemek ve çocuk parası ile diğer sosyal yardımların ödetilmesi için açılmış, mahkeme isteği kısmen hüküm altına almış, hükmün temyiz edilmesi üzerine Yargıtay sadece temsilciliğin devam süresini tartışarak «274 sayılı Yasanın 20/4. maddesine göre işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde taraf sendika o işyerinde temsilci bulundurmak yetkisine sahiptir. O işyerinde daha sonra davacının temsilcisi olduğu sendikadan başka diğer bir sendikanın yeni toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya başladığı tarihten itibaren işyeri temsilciliğinin devam ettiğinden söz edilemez. Mahkemenin bu esası nazara almadan hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir» demiş ve davacı taleplerini kısmen hüküm altına alan mahkeme kararını bozmuştur. Talepler her işçi için öngörülebilen genel talepler olup, temsilcilere özel olmadığından Yargıtay'ın temsilci sıfatına niçin değindiği anlaşılmamaktadır.

46) Ekonomi, İHU, c. IV, Sen. K. 20 (No. 3), s. 2 vd.

47) YSHD, 19.3.1979, 3576 / 4078 (YKD, c. 5, Aralık 1979, sy. 12, s. 1732).

48) YSHD, 19.6.1979, 8625 / 3693 (YHD, Temmuz 1979, s. 1094; TİD, Kasım 1979, sy. 44, s. 11); Ayrıca bkz. YSHD, 26.10.1979, 12432/13257 (YHD, Kasım 1979, s. 1698 - 1699; TİD, Şubat 1980, sy. 47, s. 12). Bu son kararda Yargıtay İş Sözleşmesi feshedilen ve İl Hakem Kurulu kararı ile işe iade edilen sendika işyeri temsilcisinin SK. m. 20/5 gereğince ücret vs. haklarını yeni yapılan toplu iş sözleşmesi döneminde de isteyebilmesi için yeniden işyeri sendika temsilcisi olarak atanmış olmasına bağlamaktadır. Bu görüş İl Hakem Kurulu'nun iade kararının feshi geçersiz kılmayıp askıya aldığı görüşünü anımsatmaktadır (bkz. § 7, II, 1). Oysa iade kararı ile fesih geçersiz kalmaktadır, fesih hiç yapılmamış gi-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lu iş sözleşmesi geçmişe etkili olarak yürürlüğe konsa da[49], bu uygulama temsilcilik görevi toplu iş sözleşmesi ile birlikte sona ermiş işçinin bu sıfatını otomatik olarak tekrar kazanması sonucunu doğuramayacaktır. Zira toplu sözleşmenin yürürlüğünün geriye götürülmesine rağmen mantık ya da hukuki düşünce açısından sözleşmenin yürürlüğü geriye götürülemeyecek hükümleri vardır. Bunlar ifası artık mümkün olmayan konulara ilişkin hükümlerle toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin hükümlerldir[50]. Eski toplu iş sözleşmesinin bitim tarihi ile yenisinin yapılması tarihi arasında geçen devrede temsilci bu sıfatı taşımadığından herhangi bir korumadan da yararlanamayacaktır. Bu devredeki fesih de normal sonuçlarını doğuracaktır. Ancak böyle bir feshi gerçekleştiren işverenin de bunun sonuçlarına katlanması gerekecektir[51].

Belirsiz süreli toplu iş sözleşmeleri ise sözleşmenin yürürlüğe girmesinden başlayarak bir yılın geçmesinden sonra hüküm ifade etmek üzere üç ay önce bildirmek şartıyla taraflardan biri tarafından feshedilebilir (TSGLK. m. 4/IV). Uygulamada belirsiz

---

bidir. Temsilcinin ücret ve diğer bütün hakları sadece temsilcilik süresince değil iş sözleşmesi yeniden feshedilinceye veya diğer bir yoldan sona erinceye kadar kendisine ödenecektir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sadece temsilcilik sıfatını etkiler, iş sözleşmesini değil. SK m. 20/5'deki «... temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir» hükmünü, bu sıfat ortadan kalktıktan sonra bu haklar artık ödenmez biçiminde anlamak olanaksızdır, bu haklar toplu iş sözleşmesinden değil iş sözleşmesinden doğmaktadır. *Eyrenci* de maddedeki «bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır» hükmüne dayanarak aynı sonuca varmaktadır (İHU, c. IV, Son. K. 20, No. 9). Ancak *Eyrenci*'nin aynı incelemedeki, Yargıtay 9.HD'nin 12.9.1979, 9586/10877 sayılı kararını eski görüşünden ayrılma olarak yorumlayan görüşüne katılmıyoruz. Bu son kararda Yargıtay işçiye dilerse eskiden olduğu gibi temsilcilik süresince ve bu sürenin bitmesinden sonra da sözleşme feshedilene kadar çalışmasa da ücret ve diğer haklarını isteyebileceğini, ama dilerse işvermeme durumunda sözleşmenin işverence feshedilmiş olduğuna kabul ederek kıdem vesair tazminatları isteyebileceğine karar vermiştir (bu karar için ayrıca bkz. § 8, II, 2, c). Yargıtay'ın bu kararının işçi yararına olduğu ve ona yeni bir olanak tanıdığı açıktır. Gerçi işvermeme durumunda temsilci için bir haklı fesih nedeni vardır ve süleşmeyi sona erdirebilir, kıdem tazminatı da alabilir. Ancak sözleşmenin işverence feshedilmiş olduğunun kabulü işçiye başka olanaklar da verecektir (sendikal tazminat, veya kötüniyet tazminatı, maddi tazminat, manevi tazminat gibi). Sözleşmeyi işçi feshederse bu tazminatları isteyemeyecektir.

49) Toplu iş sözleşmelerinin yürürlüğünün geriye götürülmesi ve bunun doğurduğu sorunlar konusunda bkz. Çelik, *Nuri*. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar. İTİD, 1975, sy. 1, s. 212 vd.

50) *Ekonomi*, İHU, c. IV, Son. K. 20, No. 11, s. 2; Çelik, agm. s. 218, toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin hükümlerine örnek olarak sendikanın sorumluluğu, temsilcilik sıfatının kaldırılması, şikâyetlerin ve toplu iş sözleşmesinin uygulanma ve yorumlanmasından çıkacak uyuşmazlıkların çözümlenmesi, disiplin kurulu ve buna bağlanan yasak eylemler ve ceza hükümleri gösterilebilir (Çelik, agm, s. 218).

51) Bkz. § 7, III, 3.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

süreli toplu iş sözleşmelerine pek rastlanmadığından öğretide bu tür sözleşmeler üzerinde pek durulmamıştır[52].

d) Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması veya Yetkinin Kaybı ile Sona Erme

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi yoksa, işkolunda yetkili sendika işyeri sendika temsilcisi atayabilecektir (SK m. 20/14). Bu sendikanın temsilci atama yetkisi o işkolunda toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile sona erecektir. Sendika artık işkolu yetkisine dayanarak değil, toplu iş sözleşmesinin tarafı olarak temsilci atayacaktır[53]. Böylece toplu iş sözleşmesinin imzalanması da, işkolu yetkisine dayanılarak atanmış temsilcilerin görevlerine kendiliğinden son verecektir. Toplu sözleşme işyeri düzeyinde bir başka sendika tarafından imzalanmışsa, işkolu yetkisine dayanılarak bu işyerinde atanmış olan temsilcilerin görevleri de kendiliğinden sona erecek, artık işyeri toplu iş sözleşmesini imzalayan yeni sendika burada temsilci gösterebilecektir, zira yetkiye dayanarak temsilci atama ancak toplu iş sözleşmesi yoksa mümkündür[54]. Yetkili sendikanın o işkolundaki, toplu iş sözleşmesi imzalanmamış işyerlerine atadığı işyeri temsilcilerinin görevleri ise devam edecektir.

Toplu sözleşme yetkisinin kaybı da bu yetkiye dayanılarak atanmış temsilcilerin görevlerini kendiliğinden sona erdirecektir. Burada karşımıza kesinleşen toplu iş sözleşmesi yetkisinin ne zaman sona ereceği sorunu çıkmaktadır. Normal olarak yetkiyi, toplu görüşmelerin ve arkasından da toplu sözleşmenin izlemesi gerekir. Ancak yetkiyi alan sendikanın işvereni toplu görüşmeye çağırmaması veya başlayan toplu görüşmelerin çok uzaması olası-

52) *Eyrenci*, İş. s. 487; *Çelik*, Toplu İş Sözleşmesi, s. 125; *Oğuzman*, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 74; *Reisoğlu* bu konuda «süreli toplu iş sözleşmelerinde kanun koyucunun azami bir müddet kabul ederken «süresiz» toplu iş sözleşmelerinde aynı yola gitmemiş olması tarafların belli sürenin geçmesinden sonra her zaman üç ay önceden haber vermek suretiyle sözleşmeyi feshedebilecekleri düşüncesine dayanmaktadır ... Ancak azınlık sendikası haline gelen sendikanın — meselâ büyük işçi kitlesinin zararına toplu iş sözleşmesini devam ettirmesi kanun koyucu tarafından düşünülmüş değildir» diyerek yetkisini kaybeden sendikanın fesih hakkını kullanmayarak işçilerin zararına sözleşmeyi uzatmasının MK m. 2 anlamında hakkın kötüye kullanılması sayılabileceğini ileri sürmektedir (Şerh. s. 145). *Oğuzman* bu konuda kanun değişikliğine gerek görmekte, bugünkü TSGLK. m. 5'e 3. fıkra olarak «taraf sendikanın veya federasyonun yetkiyi kaybetmesi halinde yetkili olduğunu tevsik eden başka sendika veya federasyon, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesini 4. maddenin son fıkrasındaki esaslar uyarınca feshedebilir» hükmünün getirilmesini önermektedir (... Düzen Nasıl Olmalıdır, s. 141).

53) *Ekonomi*, İHU, IV, Sen. K. 20 (No. 1), s. 5.

54) *Ekonomi*, İHU, c. IV, Sen. K. 20 (No. 3), s. 2 vd.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dir. Bu durumlarda sendika ne süre için yetkili durumunu sürdürebilecektir? Bu konuda kanunlarımızda hüküm olmayışı değişik görüşlerin doğmasına neden olmuştur. Burada ya kanunda bir boşluk olduğu kabul edilerek MK m. 1 gereğince mahkemelerin bu boşluğu doldurmaları veya MK m. 2/II ye dayanarak uzun süre işvereni toplu görüşmeye çağırmamanın hakkın kötüye kullanılması sayılması önerilmiştir[55]. Yargıtay ise yetkinin uygun süreler içinde kullanılmamasını MK m. 2 ye ve toplu iş sözleşmesi hukukunun temel ilkelerine aykırı saymıştır[56]. Ancak bu uygun sürenin ne olduğu ve hangi süre içinde kullanılmazsa yetkinin düşeceği konusunda da değişik görüşler vardır. Bu konuda belirsiz süreli toplu iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için kabul edilen bir yıllık sürenin burada da uygulanması ve bir yıl içinde kullanılmayan yetkinin düşmesi önerilmiştir[57]. Çalışma Bakanlığı da yetkinin bir yıl içinde kullanılması görüşündedir[58]. Bir diğer görüş, bu konuda boşluk olmadığını, kanun koyucunun, işkollarının veya yapılacak toplu iş sözleşmelerinin kapsamlarının çok değişik olması nedeniyle isteyerek bu konuyu düzenlemediğini kabul etmektedir. Bu görüşe göre «bir yıllık süre kanun koyucunun amacına uymadığı gibi, pratik bakımdan da uygun bir çözüm şekli değildir. Bir mesleki teşekkülün aradan bir yıl geçmesine rağmen uzun süreden beri yetkisini kullanmaması ve kullanmayacağının da kuvvetle muhtemel olması halinde, bir yılın dolmasını beklemek ne kadar hatalı ise, sözleşmenin çok kapsamlı olması nedeni ile görüşmelerin bir yıldan biraz uzun sürmesi halinde yetkinin düştüğünü kabul etmek o kadar hatalıdır» diyerek toplu iş sözleşmelerinin en çok üç yıllık olabilmesini kazanılmış yetkinin azami kullanılma süresi olarak da benimsemektedir. Aynı görüş üç yıl geçmemesine rağmen mesleki kuruluşun yetkisini kullanmayacağının belli olması halinde Yargıcın, MK m.2 ye dayanarak yetkiyi düşmüş sayabileceğini kabul etmektedir. Bu görüşe göre yargıç önüne gelen her somut olayda önce mesleki kuruluşun yetkisini kazandığından bu yana üç yıldan fazla bir süre geçip geçmediğine bakacak, üç yıl geçmişse yetkinin düştüğüne karar vere-

55) *Esener*, İş. s. 61 vd; *Reisoğlu*, Şerh. s. 245 vd.

56) YSHD. 10.3.1971. 7441. 61. İşveren 1971, Nisan s. 19 (*Reisoğlu*, Şerh. s. 246 dn. 77'den); *Selçuki*, s. 1080.

57) *Esener*, İş. s. 461.

58) Çalışma Bakanlığı 3.10.1974 t., 1066-1-3/11645 sayılı genelgesinde kesinleştiği tarihten başlayarak bir yıl içinde kullanılmayan yetkinin düşeceğini, YSHD. 16.1.1967 t. ve 114/2 tarihli Yargıtay Kararını da anarak belirtmiştir (İş ve Hukuk, Ocak, Şubat 1975, genelgeler bölümü, s. 4).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

cek, üç yıl geçmemişse hakkın kötüye kullanılma durumunun bulunup bulunmadığını araştıracak, kötüye kullanma hali tespit edilirse o kuruluşun yetkisinin düştüğüne karar verecektir[59]. Bizce kanunda belli bir süre öngörülmediğinden bu konuda bir yıl, üç yıl gibi somut bir süre teklif edilemeyecektir[60]. Her olayda hakkın kötüye kullanılmasının gerçekleşip gerçekleşmediği aranacaktır. Hakkın kötüye kullanılması hali saptanırsa yetkinin düştüğü kabul edilerek yeni çağrıları geçerli saymak gerekecektir.

7. *Sendikaya Bağlı Kendiliğinden Sona Erme Nedenleri*

Sendikaya bağlı bazı nedenlerin gerçekleşmesi ile temsilcilik görevi de kendiliğinden sona erecektir. Bu nedenleri ayrı ayrı inceleyelim.

a) Sendikanın Sona Ermesi

Sendikanın sona ermesi ya kendiliğinden ya da fesih yoluyla olur. Kendiliğinden sona erme DK. m. 44 e göre sendikanın acz haline düşmesi veya yönetim kurulunun tüzük gereğince kurulmasına olanak kalmaması veya üstüste iki olağan genel kurul toplantısının yapılmaması halinde sözkonusu olur[61]. Fesih yoluyla sona erme ise ya sendikanın kendi kendine feshetmesi (MK m. 69, DK. m. 43) ya da mahkeme kararı ile kapatılması (MK. m. 71, DK m. 43/2, SK. m. 12/4. SK. m. 30/b. 4) şeklinde olur[62]. Bütün bu sona erme hallerinde sendika işyeri temsilciliği de kendiliğinden sona erecektir. Gerçi sendikanın sona ermesi toplu sözleşmeyi sona erdirmeyecektir[63]. Toplu iş sözleşmesi devam ettiğine göre toplu iş sözleşmesindeki, temsilciye ilişkin hükümlerin de yürürlükte olduğu ve temsilcinin göreve devam etmesi düşünülebilir. Ancak temsilcinin sendikanın organı oluşu onun görevini de sendika ile birlikte sona erdirdiği gibi, temsilciye ilişkin toplu sözleşme hükümleri sendika işveren ilişkileriyle ilgili olduğundan sendikanın sona ermesi

59) *Eyrenci*, İHU. TSGLK. 7. No. 3. s. 3.

60) *Oğuzman* da bu konunun ancak kanuni düzenleme ile açıklığa kavuşturulabileceği görüşündedir. Çağrı için bir ay, toplu görüşmenin de üç ayla sınırlandırılmasını teklif etmektedir (Düzen Nasıl Olmalıdır. s. 63 ve 153).

61) *Çelik*, Sendikalar, s. 410 vd. ne de bkz.

62) Bu konularda ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Sendikalar, s. 411 vd.; Özsunay, Tüzel Kişiler, s. 326 vd.

63) Bu husus TSGLK m. 5'de «toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendika veya federasyonların feshi veya infisahı yahut faaliyetten menedilmiş olmaları... toplu iş sözleşmesinin infisahını gerektirmez» denerek açıkça hükme bağlanmış ve bu husus Yargıtay'ca da tekrarlanmıştır (Y9HD. 20.12.1960. 12534/64. İplikçioğlu. s. 253).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bu ilişkileri ve bu arada temsilciye ilişkin hükümleri sona erdirecektir.

b) Sendikanın Yetkili Federasyon Üyeliğinden Ayrılması

SK. m. 20/b. 4 e göre toplu iş sözleşmesi bir federasyon tarafından yapılmışsa, temsilciyi bu federasyona üye işçi sendikası atayacaktır. Sendikanın federasyon üyeliğinden ayrılması halinde de bu üyeliğin sağladığı yetkiye bağlı olarak atanmış temsilcilerin görevi kendiliğinden sona erecektir. Yeni temsilcileri federasyon üyesi olan başka sendika atayacaktır.

c) Birleşme veya Katılmanın Temsilciliğe Etkisi

Birleşme halinde birleşen kuruluşların tüzel kişilikleri sona ermekte yeni bir kuruluş doğmaktadır (SK m. 13 b. 6/V). Katılma halinde ise katılan kuruluşun tüzel kişiliği sona ermektedir (SK. m. 13/b. 6/IV)[64]. Bu hallerde tüzel kişilikleri sona eren sendikalarca atanmış temsilcilerin durumlarının ne olacağı düşünülebilir. Tüzel kişiliğin kaybı bu kuruluşları sona erdirmiş olacağından bunların organı durumunda olan temsilcilerin görevlerinin de sona ereceği düşünülebilir. SK. m. 13/b. b, f. IV de katılan kuruluşun, f. V de de birleşen kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve menfaatlerinin katılınan veya birleşilen kuruluşa geçtiğini hükme bağladığından temsilci atama yetkisi de bu kuruluşlara geçecektir[65]. Bunlar dilerse eski temsilciler yerine yenilerini atayabilecektir. Fakat birleşme veya katılma kendiliğinden temsilcinin görevine son vermeyecektir. Yeni teşekkül temsilcileri değiştirmezse zımnen bunları benimsemiş sayılacak böylece temsilcinin görevinde süreklilik de sağlanacaktır.

8. İşkolları Yönetmeliğindeki Değişiklik Dolayısıyla Sona Erme

Sendikalar Kanununa göre işçi sendikaları aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirle-

---

64) Birleşme ve katılma konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Sendikalar, s. 208 vd; Tunçomağ, İş, 392 vd.

65) YİHD, 24.10.1975 t., 28372/48144 sayılı kararında davacı sendikanın başka sendikaya katılması halinde bu sendikanın davet edilerek davaya onun huzuru ile devam edilmesi gerektiğine karar verilmiştir (YKD, Haziran 1976, c. 2, sy. 6, s. 838).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

riyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır (m. 9/b. 1). Kanun kural olarak işçilerin sendikalaşmasını, aynı işkolu veya ilgili işkolu çerçevesinde kabul etmiştir. 275 sayılı kanun hükümleri de kural olarak işkoluna göre sendikalaşmayı zorunlu kılmaktadır[66]. Sendikaların ancak kurulu bulundukları işkolunda faaliyette bulunabilecekleri Yargıtayca da Anayasa Mahkemesince de benimsenmiştir[67]. İşkollarının saptanması ya da mevcut işkollarında değişiklikler yapılması sendikaların doğrudan doğruya faaliyet alanını belirleyici niteliktedir. Başta toplu sözleşme faaliyeti olmak üzere yapılacak her faaliyet sendikanın kurulu olduğu işkolu ile sınırlı olduğundan, sendikalar her işkolu değişikliğinde bazı işyerlerini, burada çalışan üyelerini, bu işyerleri için sahip olduğu toplu sözleşme ehliyet ve yetkisini veya başka faaliyetlerde bulunma olanaklarını da kaybetme veya kazanma durumunda kalacaklardır. Sendikalar SK.'nun 9. maddesinin emredici kuralları uyarınca çıkarılan işkolları yönetmeliğinde yapılacak değişikliklere uymak, faaliyetlerini buna uydurmak ve tüzüklerini de yeni duruma göre değiştirmek zorundadırlar[68]. İşkollarında yapılan değişiklikle işyerinin başka işkoluna geçmesi, temsilcileri de etkileyecektir. Sendika artık o işkolunda faaliyette bulunamayacağından temsilci atama yetkisi de sona erecek, atanmış temsilcilerin görevleri de bu değişiklikle kendiliğinden son bulacaktır[69].

9. *İşyerinin Kapanması veya Kişilik Değiştirmesi*

İş Kanununun 75. maddesine göre yetkili makamların verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye başladıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz.

---

66) Çelik, Sendikalar, s. 159.

67) YÖHD. 12.1.1971. 13601/78 sayılı kararında, belli bir işkolunda kurulan işçi sendikası diğer işkollarındaki işçileri üye kaydedemez ve bunun sonucu olarak da başka işkolundaki işyeri işverenini toplu sözleşmeye çağıramaz, demektedir. (Çelik, Sendikalar, s. 160 dn. 8).

Anayasa Mahkemesi 11.3.1975 tarihli, 30/39 sayılı kararında «sendikalar kurulu bulundukları işkolu kapsamı dışına çıkarak toplu iş sözleşmesi yapamaz ve başka bir işkoluna giren işyerinde çoğunluğa sahip olsalar bile toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar. Ancak kurulmuş oldukları işkolu için ehliyetleri vardır» demektedir (AYMKD, 1976. sy. 12. s. 174. RG 2.8.1975. 15314).

68) Sendikaların ancak kurulu oldukları işkolunda faaliyette bulunabilecekleri, işkolları, değişikliklerinin birer kuruluş şartı olarak mesleki kuruluşları bağlayıcı nitelikte olduğu Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 10.1.1972 t., ve 1066-1-3/202 sayılı ve 2 nolu genelgesinde de belirtilmiştir (Çelik, Sendikalar, s. 166).

69) Karş. Reisoğlu, (Şerh, s. 156, 157).

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Maddenin A bendi işin durdurulmasını, B bendi ise İş K. m. 74/II ye uygun olarak kurma izni ve işletme belgesi olmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinin Bölge Çalışma Müdürünün talebi üzerine o yerin en büyük mülkiye amirinin emri ile ve zabıta marifetiyle kapatılacağını hükme bağlamıştır. Maddenin C bendine göre durdurma ve kapatma kararına karşı işveren mahalli iş mahkemesine itiraz edebilir ve itiraz bir hafta içinde kesin olarak karara bağlanır[70]. Ancak bunun dışında işveren işyerini kendi arzusuyla ekonomik, sağlık ve başka nedenlerle de kapatabilir[71]. Bu kapatma kesin ve devamlı ise temsilcinin görevi de kendiliğinden sona erecektir[72]. Kapatma grevi etkilemek için alet olarak kullanılmışsa geçici bir durum olduğundan temsilcinin görevi de sona ermeyecek, işyerinin mahkeme kararı ile veya işverenin iradesi ile tekrar açılması halinde temsilci görevine devam edecektir.

İşyerinin devri veya hukuki kişiliğinin değişmesinin temsilcilik görevini etkileyip etkilemeyeceği de incelenmelidir. Bu da iki açıdan yapılabilir. Değişiklikliğin toplu sözleşmeye etkisi ve iş sözleşmesine etkisi. 275 sayılı kanun 5. maddesinde işverenin değişmesinin toplu sözleşmeyi etkilemeyeceğini bildirdiğinden yeni işveren ile sendika arasındaki ilişki eskisi gibi devam edecek, bu değişiklik temsilcilerin görevini etkilemeyecektir. Değişikliğin iş sözleşmesine etkisi, daha tartışmalı bir konudur. İşin devri ile iş sözleşmelerinin de devralana geçeceği, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli iznin devralanca ödeneceğine ilişkin hükümler genelleştirilerek iş sözleşmelerinin de devralana geçtiği kabul edilmektedir[73]. Bu konuda işverenin ölümünün sözleşmeyi sona erdirmediğine (sözleşme işverenin kişiliği nazara alınarak yapılmadıysa), ilişkin BK. m. 347/II hükmüne de dayanılabilir. Bu konuda son olarak işyerindeki işçi sayısındaki değişiklikler üzerinde de durulmalıdır. SK. m. 20 işçi sayısına göre değişen temsilci sayısı be-

70) İşyerinin kapanması ve işin durdurulması konusu «işyerlerinde işin durdurulmasına veya işyerlerinin kapatılmasına ilişkin Tüzükle» ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (31.1.1973 t., 7/5736 sayılı kararname, RG. 15.6.1970, 13519). Ayrıca bkz. Çelik I, s. 80 ve Esener, İş, s. 110.

71) Oğuzman, Yargıtay 1975, s. 387. Kapatmanın kanun dışı Lokavt veya diğer bir eylemi oluşturduğu konusundaki tartışmalar için aynı tehlikeyle ilgili, Lök (s. 258), Tunçomağ (s. 261) ve Çoşkun (s. 265)'un konuşmalarına da bkz.

72) Fransız Yargıtayı da 1957 tarihinde verdiği bir kararda işyerinin kapanmasının temsilcilerin görevini sona erdireceği sonucuna varmıştır (Cass. soc. 23 Şubat 1957, Ollier, s. 456, dn. 7).

73) Tunçomağ, I, s. 100.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lirlediğine göre, işçi sayısının artması yeni temsilciler atanmasını gerektireceği gibi, işçi sayısının azalması da temsilcilerin azaltılmasını gerektirecektir. Ancak hangi temsilcilerin görevine son verileceği konusu sendikanın takdirinde olduğundan bu sendika radesine bağlı bir sona erme nedeni olup kendiliğinden sona erme nedeni sayılamaz.

Fransız hukukunda da işletme kişiliğindeki değişikliklerin temsilcinin görevini kural olarak etkilemeyeceği, ancak değişiklik, işyeri sendika temsilcileri atama ve sendikal seksiyon kurma hakkını veren 50 işçi çalıştırma şartını etkiliyorsa temsilcilerin görevlerinin sona erebileceği kabul edilmektedir[74]. Bunlar yanında iş akdinin işçi veya işveren tarafından sona erdirilmesi halinde de işçinin işyeri ile ilgisi kalmayacağından temsilcilik görevi de kendiliğinden sona erecektir.

III. TEMSİLCİLİK GÖREVİNİN SENDİKANIN İRADESİ İLE SONA ERMESİ

1. Temsilcinin Görevden Ayrılması

Temsilci tek taraflı bir irade beyanı ile temsilcilik görevinden ayrılabilir. Kimse işçiyi temsilcilik görevini devama zorlayamaz[75]. Ancak Sendika tüzüğünde öngörülmüşse görev kabul etmemek veya sendikadan izinsiz görevden ayrılmak disiplin cezasını gerektirebilir. Temsilcinin istifa beyanı tek yanlı ve varması gerekli bir irade açıklaması olduğundan sendikanın yetki alanına ulaşmasıyla hüküm doğurur. İstifa beyanı, temsilci atamaya yetkili sendika organına veya sendikayı temsile yetkili organa yapılmalıdır. Bu organ genellikle yönetim kuruludur[76]. Ancak istifanın üçüncü kişilere etkisi, bunlara bildirildiği andan başlar. Temsilci atamada olduğu gibi temsilcinin istifası da işverene bildirilmelidir. Bu bildirme istifanın bildirilmesi olabileceği gibi yeni atanan temsilcilerin bildirilmesi şeklinde dolaylı da olabilir.

Temsilcinin dilediği anda istifa edebileceği bazı sendika işyeri temsilci yönetmeliklerinde de yer almıştır[77]. Yine bu yönetme-

74) Fransız Yargıtayı Ceza Dairesinin 25.2.1976 tarihli kararı ve *Savatier*'in karar incelemesi, (Droit Social, 1976, No. 9, 10, s. 408 - 412); *Brun / Gellard*, II, s. 342, No. 1013.

75) Ekonomi, İHU, Sen. K. 20, No. 3, s. 2.

76) Karş. Özsunay, Tüzel Kişiler, s. 247. Örnek olarak bkz. Bank - Sen Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 9.

77) Bank - Sen Sendika İşyeri Temsilcileri Yönetmeliği'nin 9. maddesi «işyeri sendika temsilcisi istediği anda istifa hakkına sahiptir». Tekstil İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği ise 13. maddesinde çekilen veya görevden alınan temsilciler yerine yenilerinin atanacağını belirterek dolaylı olarak çekilme hakkına yer vermiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

likler, istifadan sonra yapılacak işleri de düzenlemekte ve ayrılanın yerine seçilecek veya atanacak temsilcinin, ayrılanın süresini tamamlamasını öngörmektedir[78].

2. Temsilcinin Sendika Üyeliğinden Ayrılması

Temsilcinin temsilcilik görevinden ayrılmasında olduğu gibi temsilcinin sendika üyeliğinden ayrılması da temsilcinin iradesine bağlı olarak üyelikle birlikte temsilcilik sıfatını da sona erdirecektir. Hukukumuzda sendikalara serbestçe üye olmak hakkı yanında sendikadan serbestçe ayrılma hakkı da tanınmıştır. Bu husus gerek AY. m. 46 da gerekse SK. m. 6/b. 1 de açıkça belirtilmiştir[79]. Bu konuda Anayasa «işçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler» derken SK, «her üye istediği zaman üyesi bulunduğu mesleki teşekkülden çekilebilir, çekilme noter huzurunda münferiden kimliğin tesbiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdikiyle olur» demektedir[80]. Eskiden sadece yazılı şekil aranırken 1317 sayılı kanunla noter aracılığıyla istifa getirilmiştir. Uygulamada işçi sendikaları kanun değişikliğinden önce de üyelikten ayrılmayı tüzüklerinde

78) Bank-Sen temsilci yönetmeliği konuya ayrıntılı olarak yer vermiştir. Bu yönetmeliğin 10. maddesi bu konuda «işyeri sendika temsilcilerinin tümünün birden istifa veya sair sebeplerle görevlerinden ayrılması halinde, genel yürütme kurulunca tayin edilen tarihte seçimler yenilenir. Yeni seçilen temsilciler eski temsilcilerin geriye kalan temsilcilik süresini tamamlar. Temsilcilerden herhangi birinin istifa veya sair sebeplerle görevden ayrılması halinde, sadece boşalan temsilcilik için seçim yapılır. İstifa etmeyen temsilciler görevine devam eder. Yeni seçilen temsilci yerine seçildiği temsilcinin görev süresini tamamlar» demektedir. Tekstil Sendikası temsilci yönetmeliği ise 13. maddesinde «seçilmiş ya da atanarak kurulmuş temsilciler kurulunun bir ya da birkaç üyesinin çekilmesi ya da görevden alınması dolayısıyla temsilciler kurulu aşağıdaki biçimde tamamlanır.

a) Boşalan temsilcilik kurulu seçimle atanmışsa ayrılanın yerine seçimde oy alarak üyelerin eğilimini sağlamış üyelerden atama yapılır.

b) Boşalan temsilcilik kurulu, atama ile oluşmuşsa, temsilciler kurulunun eğilimi saptanan adaylar arasından atama yapılır» demektedir.

79) Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 259 vd.

80) Çekilmenin noter aracılığı ile olmasının Anayasa'ya aykırılığı konusunda bkz. Çelik, Sendikalar, s. 280 vd. 1317 sayılı Sendikalar Kanununda değişiklik yapan kanunun bazı hükümlerinin iptali için açılan davada da bu hükmün Anayasa'ya aykırı olduğu öne sürülmüş fakat Anayasa Mahkemesi bu görüşü, «sendikadan çekilmenin sağlam bir düzene bağlanmamış olması uygulamada büyük karışıklıklara neden olmakta, birçok dolaylı işlere yol açmakta, sendikaların düzenli olarak çalışma olanaklarını kaldırmakta ve dolayısıyla sendikadan çekilmemiş bulunan işçiler için sendika çalışmaları yoluyla elde edecekleri haklardan zamanında veya hiç yararlanmama sonucunu doğurmaktadır ... yasa ile sendikalardan çekilme konusunun gerek sendika çalışmaları ve gerekse sendikada kalan ve çekilen işçiler yönlerinden bir takım biçim koşullarına bağlanmasında kamu yarar ve düzeni bakımlarından gerek vardır» gerekçesiyle reddetmiştir. AY mahkemesinin 8.9 Şubat 1972 tarih, E. 970/48, K. 972/3 sayılı kararı (AYMKD, 1973, sy. 10, s. 126).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sıkı kayıtlamalara bağlı tutmakta ve özellikle sendikadan ayrılmanın işçi için külfetli olduğu kuşkusuz olan, noter aracılığıyla yapılmasını öngörmekte, bununla aidat kaybını ve daha önemlisi toplu sözleşme yapma yetkisinin kazanılması sırasındaki ayrılmaları önlemek ya da geciktirmek amacını gütmekteydiler[81].

Noter kanalıyla da yapılsa çıkma, üyenin tek taraflı, sendikaya yönetilmesi gerekli, üyeliği sona erdirdiği için de bozucu yenilik doğuran bir irade beyanıdır[82]. Üyenin sendikadan çekilmiş sayılması için çekilme beyanının yetkili sendika organınca kabul edilip edilmemesi sözkonusu değildir. Çekilme beyanı sendikaya varma anından itibaren hüküm doğurur[83]. Üyelikten ayrılmanın normal bir sonucu da üyelik fonksiyonlarının devam edemeyeceğidir. Ayrılan üye artık sendika toplantılarına katılamaz, oy kullanamaz, seçemez, seçilemez, yöneticilik ve temsilcilik görevleri düşer[84]. Üyelikten ayrılma temsilci sıfatını da etkilediğinden temsilcilik sıfatı da üyelikten ayrılma ile düşmüş olacaktır. Ancak bunun işverene karşı da hüküm doğurması için durum, temsilci atamada ve temsilcinin görevden ayrılmasında olduğu gibi, işverene de bildirilmelidir[85]. Bu bildirme açık olabileceği gibi yeni atanan temsilcinin bildirilmesi gibi dolaylı da olabilir.

III. TEMSİLCİLİK GÖREVİNİN SENDİKANIN İRADESİ İLE SONA ERMESİ

1. Sendikanın Temsilciyi Temsilcilik Görevinden Alması

Sendika atadığı temsilcinin görevine her zaman son verebilir. Bu değişik nedenlere bağlı olabilir. Görevden alma yetkili sendika organının resen vereceği bir kararla olabileceği gibi sendika üyesi işçilerin veya işverenin başvurması üzerine de olabilir. Temsilcilik görevine sendika tarafından son verilmesine ilişkin hükümlere, sendika tüzük veya temsilci yönetmeliklerinde,

---

81) Çelik, Sendikalar, s. 280 - 281.
82) Çelik, Sendikalar, s. 279; Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 261; Tunçomağ, I. s. 438.
83) Çelik, Sendikalar, s. 279; Özsunay, Tüzel Kişiler, s. 249; Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 321. Tuncay, Hakh Olarak Çalışma Bakanlığı'nın «istifa işleminin noterde yapıldığı günün istifa tarihi olarak alınması zorunludur» diyen, 3.10.1974 t. ve 1066-1-3/11645 sayılı ve 12 No.lu genelgesini eleştirmektedir (Genelgenin tam metni için İş ve Hukuk D. Ocak - Şubat 1975, sy. 106, Genelgeler bölümüne bkz.).
84) Eren, s. 71.
85) Karş. BK. m. 34/III.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

işverenin talebi ile temsilcinin görevine son verilmesine ilişkin hükümlere ise toplu iş sözleşmelerinde rastlanmaktadır.

a) Görevden Almaya Yetkili Sendika Organı

Bu organ genellikle temsilciyi atamaya yetkili olan organdır. Ancak görevden uzaklaştırma bir ceza olarak uygulanıyorsa bazı tüzükler onur kurulunun kararını da aramaktadır. Onur kurulunun vereceği karara göre temsilci görevden alınmakta veya görevde bırakılmaktadır[86]. Görevden alma kararı bir şube onur kurulunca verilmişse bazı sendika tüzükleri bu karara karşı merkez onur kuruluna başvurulabileceğini ve bunun kararının kesin olacağını öngörmektedir[87].

b) Görevden Alma Nedenleri

Sendika temsilci yönetmeliklerinde bazı nedenler temsilcilerin görevden alınma nedenleri olarak sıralanmıştır. Bunların başlıcaları :

a) Tüzük, yönetmelik ve sendikacılık ilkelerine aykırı davranmak[88],

b) Görevlerini yapmamak veya görevde başarısızlık[89], ve

c) İşverenin talebidir. İşveren belli durumların gerçekleşmesi halinde, sendikadan temsilcinin görevine son verilmesini isteyebilir. Toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmiş bu durumların başlıcaları şunlardır : «sendika temsilcinin sözleşme ile tespit edilmiş görev yetki ve sorumluluklarına riayet etmedikleri veya aşağıdaki maddeler çevresinde işten çıkarılmaları gerektiği takdirde»[90], «uhdelerine tevdi edilmiş vazifelerini lâyıkı ile yapmadıkları veya yasak faaliyetlerde bulunmak suretiyle görevlerini kö-

86) Bank - Sen Sendika İşyeri Temsilci Yönetmeliğinin 11. maddesine göre «... şube yürütme kurulu, gerekçeleri ile birlikte temsilciyi şube onur kuruluna sevk eder. Görevini askıya alır...»

87) Petrol İş Sendikası Ana Tüzüğü m. 152'ye göre «Sendika kademelerinde görev alma ve seçilme hakkını geçici olarak kaldırma cezasına merkez onur kurulu nezdinde itiraz edilebilir.» Bank - Sen Sendika İşyeri Temsilci Yönetmeliği de 11. m.de Şube Onur Kurulu'nun temsilci veya temsilciler hakkında vermiş bulunduğu kararların Genel Onur Kurulu kararı ile kesinleşeceğini öngörmüştür.

88) Tekstil İşçileri Sendikası Temsilci Yönetmeliği m. 11/b; Petrol İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 11.

89) Petrol İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 11; Kırıkkale, Metal İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği, m. 12.

90) İcdaş A.Ş. ile Tüm Maden İş Sendikası arasındaki 1.1.1978 tarihli sözleşme m. 13.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tüye kullandıkları takdirde[91]. Bu durumların varlığı halinde işveren sendikaya başvurarak temsilcinin temsilcilik sıfatının kaldırılmasını istemektedir. Bu başvurma üzerine sendika belli sürede cevap vermek zorundadır. Cevap vermezse temsilcilik sıfatı kalkmış sayılmaktadır[92]. Sendika cevap verdiği takdirde bu cevap, ya temsilcinin bu sıfatının kaldırıldığına, ya işveren talebinin yersiz bulunduğuna ya da konu hakkında inceleme yapılacağına dair olabilir[93].

Sendika konu hakkında inceleme yapılacağını bildirmişse bu inceleme belli sürede[94] yapılarak sonuç işverene bildirilir. İnceleme sonunda ya işverenin talebi kabul edilmekte ya da reddedilmektedir. Kabul edilirse bu beyan işverene bildirilmekle temsilcinin görevi sona ermiş sayılır. Sendika işverenin talebini kabul etmezse konu uyuşmazlıkları çözüm kuruluna intikal etmektedir. Konu bu kurulda da çözülemezse, özel hakeme gidilmekte ve burada nihai olarak çözülmektedir[95]. Toplu iş sözleşmesinde özel hakemin öngörülmemiş olması veya hakem kurulunun teşkil edilememesi dolayısıyla, konu, özel hakeme götürülemez, taraflar da uzlaştırma kurulu kararını kabul etmezse, taraflar varsa diğer kanuni haklarını kullanır veya 275 sayılı kanunun 19. maddesi gereğince grev veya lokavta başvurabilir[96].

c) *Temsilcinin Görevden Almaya İtirazı*

Sendika gerekli gördüğü durumda temsilciyi görevden alabilir, bu onun hakkıdır. Ancak bu hakkın iyiniyet kurallarına aykırı düşmeyecek şekilde kullanılması da gerekir[97]. Bu konuda Sendikalar Kanununda hüküm yoktur. Sendika tüzüğünde hüküm varsa buna göre, yoksa genel hükümlere göre bir sonuca varılmalıdır.

---

91) Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.5.1976 tarihli sözleşme. m. 21; Milli Eğitim Bakanlığı ile Basın İş Sendikası arasındaki 2.1.1976 tarihli sözleşme m. 11; Hür Cam İş Sendikası ile Cam Elyaf Sanayii A.Ş. vs. arasındaki 1.1.1976 tarihli sözleşme m.8/D.

92) Tüm Maden İş Sendikası'nın ve Hür Cam İş Sendikası'nın yukarıda adı geçen sözleşmelerinde ve Tezsan Takım Tezgâhları Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile T. Maden İş Sendikası arasındaki 1.4.1976 tarihli sözleşmenin 12. maddesinde bu süre 6 işgünü olarak tespit edilmiştir.

93) Tüm Maden İş ve T. Maden İş Sendikası'nın adı geçen sözleşmeleri.

94) Tüm Maden İş ve T. Maden İş Sendikası'nın adı geçen sözleşmelerinde bu süre on gün olarak tespit edilmiştir.

95) T. Maden İş Sendikası'nın adı geçen sözleşmesi m. 15, 21, 22. Tüm Maden İş Sendikası ags. m. 13, 16; Hür Cam İş Sendikası ags. m. 8/D, 12, 13.

96) Petrol İş Sendikası ags. m. 144.

97) Ekonomi, İHU, Son. K. 20, No. 3, s. 2.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bazı sendika tüzüklerinde «sendika kademelerinde görev alma ve seçilme hakkını geçici olarak kaldırma» cezasına bir disiplin cezası olarak yer verilmiştir[98]. Bu tüzüklerin bir kısmında bu cezaya itiraz yolları da gösterilmiştir[99]. Sendika tüzüğünde hüküm yoksa genel kurallar ve bu arada MK. m. 68 konuya ışık tutabilir. Bu hükme göre «azadan her biri, kanuna veya cemiyetin nizamnamesine uygun olmayıp da kendi muvafakatine iktiran etmemiş bulunan bir karar aleyhine ona ittıladan itibaren bir ay içinde mahkemeye müracaatla itiraz etmeye kanunen selâhiyettardır». Görevden alma cezasına karşı temsilcinin de mahkemeye başvurabileceği kabul edilmelidir. Ancak mahkemeye başvurmadan önce cezaya karşı sendika içi itiraz yollarından geçilmelidir. Tüzükte böyle bir yol öngörülmemişse, temsilci bu cezaya karşı sendika genel kuruluna başvurabilir[100]. Yargıtay da 1971 tarihli bir kararında[101], tüzel kişilerde en yüksek organın genel kurul olduğunu belirterek, mahkemenin ancak genel kurul kararlarını denetleyebileceğini, bu nedenle genel kurula başvurulmadan bir uyuşmazlığın çözümü için mahkemeye gidilemeyeceğini kararlaştırmıştır. Ancak sonraki bir kararında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2. Hukuk Dairesinin «haysiyet divanının vermiş olduğu ihraç kararına genel kurulda itiraz edilmek ve genel kurul kararından sonra ancak mahkemeye gidilebileceğinin düşünülmemesi isabetsizdir» gerekçesiyle bozduğu kararı, mahkemenin ısrarı üzerine önüne gelmesi nedeniyle «derneklerin tüzüklerinin kapsadıkları kurallar organlar ve üyeleri için bağlayıcı niteliktedir. Olayda ... haysiyet divanı tarafından verilen dernekten çıkarma kararları kesindir. O halde bu çıkarma kararı hakkında dernek bünyesinde başka bir mercie başvurulamayacağına göre kararın iptali mahkemeden istenebilir» diyerek, daire kararını bozmuş mahkemenin ısrarını haklı bulmuştur[102]. Bu son kararda konu üyenin dernekten ihracı ise de görevden alma durumununda aynı yo-

98) Petrol İş Sendikası Ana Tüzüğü, m. 151; Tekstil İşçileri Sendikası İşyeri Sendika Temsilciliği Yönetmeliği m. 12.

99) Meselâ Petrol İş Sendikası Ana Tüzüğünde görevden almaya İtiraz m. 152/b de şöyle düzenlenmiştir : «Sendika kademelerinde görev alma ve seçilme hakkını geçici olarak kaldırma cezasına Merkez Onur Kurulu nezdinde itiraz edilebilir. Kurulun, kaldırma kararı kesindir. Onaylama kararına ise ilk Şube Genel Kurulu nezdinde itiraz edilebilir. Şube Genel Kurulunun cezayı kaldırma kararı kesindir. Onaylama yolundaki kararına, ilk Merkez Genel Kurulu nezdinde itiraz edilebilir. Merkez Genel Kurulunun kararı kesindir.»

100) Özsunay, Tüzel Kişiler, s. 285.

101) Y2HD. 2.4.1971, 1783/2190 sayılı kararı, (TİK 1971, c. 1, s. 6-7; Özsunay, Tüzel Kişiler, s. 285, dn. 166).

102) YHGK. 2.4.1976, E. 1974/2, K. 568, (İKİD, 1976, c. 16, s. 4735).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lun izleneceği, sendika tüzüğü görevden alma yetkisini kesin olarak belli bir organa bırakmış veya belli bir organ nezdinde itiraz hakkı tanınmışsa bu karar, genel kurula getirilemeyecek, doğrudan doğruya mahkemede itiraz edilecektir. Ancak bu sonuç bize uygun düşmemektedir. Üyelikten ihraç ve görevden alma kararına karşı önce sendika tüzüğüne göre müracaat yolları tüketilmeli ve tüzüğe göre kesin sayılan karara son olarak da genel kurulda itiraz edildikten sonra konu mahkemeye götürülebilmelidir[103]. Temsilci, görevden almaya karşı mahkemeye başvurunca mahkeme bu cezayı öngören tüzük hükmünün kanuna ya da ahlâka aykırı olup olmadığını, bu cezaya ilişkin kararın tüzüğe dayanıp dayanmadığını, yetkili organ tarafından verilip verilmediğini, usul hükümlerine uyulup uyulmadığını ve özellikle savunma hakkının tanınıp tanınmadığını, verilen cezanın açıkça hakkaniyete aykırı olup olmadığını inceleyecektir[104].

2. *Sendikanın Temsilciyi Üyelikten Çıkarması*

Temsilcilerin sendika üyesi olması gerektiğinden[105], sendikanın temsilciyi üyelikten çıkarması onun temsilcilik görevini de sona erdirecektir. Bu bakımdan üyenin sendikadan çıkarılma anını tesbit önem kazanmaktadır. Sendikadan çıkarma Sendikalar Kanununda Medeni Kanun ve Dernekler Kanunundan farklı düzenlenmiştir.

Sendikalar Kanunu m. 8 e göre «kanun ve teşekkül tüzüğü hükümleri gereğince teşekkülden çıkarılan üyenin çıkarma kararına karşı genel kurula başvurma hakkı vardır. Genel Kurul kararına karşı bu kararın ilgiliye tebliğinden itibaren üç ay içinde, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye ilgili tarafından itiraz edilebilir; mahkemenin kararı kesindir». Maddenin ikinci fıkrası, çıkarmaya ilişkin sendika genel kurul kararının Bölge Çalışma Müdürlüğüne de tebliğ edileceğini ve bunun da çıkarmaya üç ay içinde itiraz edebileceğini hükme bağlamıştır. Bu düzenlemeye göre üyelik kesin olarak ancak mahkeme kararı ile sona ermektedir, üye mahkemeye başvurmazsa üyelik genel

---

103) Bu konuya biraz sonra, üyelikten çıkarma dolayısıyla temsilcilik görevinin sona ermesi, konusunda tekrar değineceğiz.
104) Özsunay, Tüzel Kişiler, s. 285 - 286.
105) Bkz. Temsilcide aranan nitelikler konusu § 2. III.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kurulun toplantı tarihine kadar devam edecektir[106]. Sendika tüzüğünde çıkarmaya genel kuruldan başka bir organ kesin olarak yetkili gösterilmiş ise önce bu karara karşı sendika genel kuruluna itiraz edilecek ve genel kurul kararına karşı da mahkemeye başvurulacaktır[107]. Çıkarma konusunda bizzat genel kurul yetkili kılınmışsa bunun kararına karşı tekrar genel kurula başvurmak anlamsız olacağından karara karşı doğrudan doğruya mahkemeye başvurulacaktır. SK.'daki hüküm karşısında genel kurulun çıkarma kararı vermeye yetkili organ olarak belirlenemeyeceği, onun ancak başka bir organın çıkarma kararını incelemekle yükümlü kılındığı da düşünülemez. Zira genel kurullar dernek ve sendikanın en yetkili organlarıdır[108]. Sendika üyeliği genel kurula itiraz edilmediğinden genel kurul toplantı tarihinde veya mahkemeye itiraz üzerine mahkemenin açıklayıcı kararıyla yine aynı tarihte sona erince[109] temsilcilik sıfatı da onunla birlikte sona ermiş olacaktır. Çıkarma konusunda iş mahkemesince verilecek kararın kesin olması Anayasa'nın sözüne ve ruhuna aykırı bulunarak dava açıl-

106) Yargıtay görüşü de bu yoldadır SK. m. 8. uyasama belgelerine göre ... sendika içi iktidar mücadelesinde sendika üyelerinin özgürlüğünü korumak için konulmuştur ve yasa koyucunun bu amacı, özellikle maddenin 2 sayılı bendinde belirgin biçimde görünmektedir. Gerçekten madde, belirtilen amaca uygun olarak üyelikten çıkarmaya ilişkin Sendika Genel Kurul kararının kesinleşmesine değin üyelik niteliğinin devam edeceği yolunda düzenlenmiştir. Bunun istisnası, üyenin çıkarma kararına karşı genel kurula başvurmasıdır. Bu durumda dahi üyelik niteliği, genel kurulun toplanma tarihine kadar devam eder. Bu düzenleme biçiminde çıkarma işleminin kesinleştiği tarihe kadar üyenin kendisine sağladığı —bir kesimi gündelik geçimine ilişkin bulunan— Anayasal nitelikteki sendikal haklardan yoksun bırakmamak ve böylece iş hukukunun temel ilkelerinden olan işçiyi koruma düşüncesini gerçekleştirmek gibi kaygıların bulunduğu açık ve seçiktir (Y. 10. HD. 13.2.1975, E. 974/5547, K. 736. (İKİD, 1976, c. 15, s. 4564 - 4566, YKD, c. 3, Şubat 1977, s. 218 - 220). Bu kararın incelenmesi için bkz. *Tuncay*, İHU, c. IV, sy. 2, Sen. K. 8 (No. 1). Yargıtay bu görüşü 3.12.1980, 9-1431/2532 sayılı kararla değiştirdi, çıkarma kararının yetkili mercice iptal edilmedikçe karar tarihinden hüküm doğurduğuna karar verdi (İşv. D. Temmuz, 1981, s. 13).

107) Dernekler hukuku açısından tüzükte bu konuda kesin yetkili organın kararına karşı artık genel kurula başvurulmadan doğrudan doğruya mahkemeye gidileceği ileri sürülmüş (*Tunçomağ*, üyenin dernekten çıkarılmasıyla ilgili bir karar incelemesi, AD, Eylül 1960, sy. 9, s. 791 - 803) ve bu görüş son bazı Yargıtay kararları ile de desteklenmiş (bkz. dn. 102'de anılan 2.4.1976 t.li YHGK kararı) ise de, sendikalar açısından bu görüş benimsenemez. Zira SK m. 8 açıkça çıkarmaya karşı genel kurula başvurma hakkından ve genel kurul kararına karşı da mahkemeye itirazdan söz etmiştir (*Tuncay*, İHU, c. IV, Sen. K. 8, (No. 1), s. 3). Yargıtay bazı eski kararlarında ancak genel kurul kararlarına karşı mahkemeye başvurulabileceğini kabul ediyordu, Y.2HD, 27.4.1976, 2305/2329 (Yazıcı / Atasoy, s. 94, 95); Y.2HD, 12.2.1970, 331/930, (Yazıcı / Atasoy, s. 99 - 100); Y.2HD, 2.4.1971, 1783 / 2190 (TİK, c. 1, s. 6 - 7). Bu konuda YHGK ile Y.2HD arasındaki görüş ayrılığı nedeniyle Yargıtay Kanununun 19/7 ve 20. maddeleri gereğince içtihadın birleştirilmesi gerekmektedir

108) *Tuncay*, İHU, Sen. K. 8, No. 1, s. 3; *Kutal*, Sendikalar, s. 104; *Esener*, İş, s. 346.

109) Bu konuda bkz. *Tunçomağ*, I, s. 444 - 445.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

mış ve Sendikalar Kanununun 8. maddesinin iptali istenmiştir[110]. Anayasa mahkemesinin bu talebi reddeden kararının gerekçesi şöyledir[111]: «... bir hükmün kesin olup olmaması bir usul işidir. Anayasamız 136. maddesinde (mahkemelerin kuruluşu, görevi ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri kanunla düzenlenir) demek suretiyle bu alanların Anayasa'ya uygun olarak düzenlenmesini yasama organına bırakmıştır. Kanun koyucu da Sendikalar Kanununun 8. maddesinde çıkarma kararı hakkında iş mahkemesinin vereceği kararın kesin olduğunu belirtmiştir. Kanun koyucunun bu hükmü, işin niteliği yönünden yerindedir. Çünkü anılan 8. maddeye göre çıkarılan üyenin çıkarma kararına karşı önce genel kurula ve bundan sonra da yetkili mahkemeye başvurma hakkı vardır. Görülüyor ki çıkarma kararı bir kere teşekkülün iç yapısında incelenmekte ve bu inceleme de yargı mercii tarafından denetlenmektedir.

Bu kararın konusunu teşkil eden işlem yönünden, bir kere de üst derece tarafından denetlenmesini haklı kılan bir gerek yoktur. Kaldı ki Anayasamız bütün mahkeme kararlarının ayrıksız olarak üst mahkemeden geçmesinin şart olduğunu belirten bir hükmü de kapsamamaktadır.

Zaten yargı denetiminde sonsuzluk hiç bir zaman sözkonusu olamaz. Onun bir yerde kesilmesi gerekir. Nitekim usul kararlarında da kanun yolları gereklere göre düzenlenmiş ve bazı kararların kesin olduğu belirtilmiştir.

Konumuzda da, kanun koyucu işlemin niteliğini ve geçirdiği evreleri gözönünde tutarak, İş Mahkemesinin bu alanda verdiği kararın yargıtayca incelenmesinde bir kamu yararı görmemiştir.

Bu nedenlerle sendikalar kanununun 8. maddesindeki kanun yollarına başvurmayı önleyici hüküm Anayasa'nın 31. maddesine aykırı değildir.»

---

110) Türkiye İşçi Partisi'nce açılan ve Sendikalar Kanunu'nun bazı maddelerinin iptali istenen davada, iptal isteminin konumuzu ilgilendiren gerekçesi şöyleydi : «Sendikalar Kanunu'nun 8. maddesinin 1 ve 2 sayılı bentlerinde iş mahkemesine yapılan itirazlarda mahkemenin vereceği kararın kesin olduğu hükmü yer almıştır. Hukukumuzda, pek ehemmiyetsiz alacaklara taalluk eden hususlar dışında bütün davalar için kanun yolları açık bulunmaktadır. Sendika üyesi olmak, şahsın hukukuna taalluk eden bir meseledir. Bu itibarla diğer cemiyet üyeliklerinde ve şahsın hukukunu ilgilendiren diğer meselelerde olduğu gibi, sendika üyeliği sebebiyle açılacak davalarda da kanun yollarının tükenmemesi gerekir. 8. maddenin 1 ve 2 sayılı bentlerinde yer alan ve kanun yollarına müracaatı önleyen hükümler, Anayasa'nın ruhuna ve hak arama hürriyetini koyan 31. maddesine aykırı bulunmaktadır). (AYMKD. Ankara, 1975, sy. 6, s. 7 - 8; RG, 19.10.1968, 13031).

111) AY Mahkemesinin 26 - 27.9.1967. t. E. 963/336, K. 967/29 sayılı kararı. (AYMKD. Ankara, 1975, sy. 6, s. 19).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÜVENCESİ

§ 5. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVİN DEVAMI SIRASINDA KORUNMASI

I. TEMSİLCİLERİN ÖZELLİKLE KORUNMA NEDENİ

Demokratik sendikacılığın gelişmesinde sendika özgürlüğünün korunması ve bir güvence altına alınması şarttır. Özellikle işçi kuruluşlarının güçlenip gelişmesi için işçi sendikası üyeliği kadar, bunların yönetici ve temsilcisi durumunda olan işçilerin de güvenliğini sağlamak gerekmektedir[1]. Sendika temsilcileri ve yöneticileri işçilerin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için işverenle temas halindedirler. Bu nedenle işverenlerle aralarında çekişme ve uyuşmazlık doğabilir[2]. Bu nedenle bunların özellikle korunması gerekmektedir.

Sendika özgürlüğünü koruyan kuralların işlerlik kazanabilmesi için sadece olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğünü kanunla kabul temek yetmez[3]. Ayrıca uygulamaya ilişkin başka hükümlere de gerek vardır. Özellikle fesih konusunda, iş değiştirmede, disiplin cezası ile hak kaybettirmede, kanuni emeklilikte bunları koruyucu hükümler gerekir[4].

---

1) *Ekonomi*, Akit Yapma Zorunluğu, s. 79 - 80. Sen. K. teklifi, m. 22. (şimdi 20)ye ilişkin gerekçe MMTDS sayısı 128, s. 11. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1.7.1949 tarihinde kabul edilen 98 sayılı, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 1. maddesi işçilerin çalışma saatleri dışında veya işverenin izni ile çalışma saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılması dolayısıyle işten çıkarılamayacağını veya başka türlü ızrar edilemeyeceklerini öngörmüştür. Bu sözleşme 8.8.1951 tarih ve 5834 sayılı kanunla onanmıştır (R.G. 14.8.1951, sy. 7484). Benzer bir hükme Sendikalar Kanunumuzun 19/2. maddesinde de yer verilmiştir.

2) *Ekonomi*, Akit Yapma Zorunluğu, s. 89; *Özgü*, s. 23; *Mangey*, s. 88; Eski işçi temsilcileri hakkında bkz. : *Saymen*, s. 215; *Oğuzman*, Fesih, s. 218.

3) *Caire*, s. 21; *Mangey* bu korumaya statik koruma demektedir, s. 90.

4) *Caire*, s. 21; *Mangey* buna diramik koruma demektedir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu korunma, önce temsilcilerin işverenin farklı işlemlerine ve işverenin misillemesine karşı korunmasını kapsar. Ayrıca görevlerini yapabilmeleri için temsilcilere bazı kolaylıkların tanınması da gerekmektedir.

II. TEMSİLCİLERİN İŞVERENİN FARKLI İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

Birçok ülkede temsilcileri, işverenin farklı işlem ve eylemlerine karşı koruyucu hükümlere yer verilmemiştir. Ancak bu durum biraz da bu ülkelerde benimsenen işçi-işveren ilişkileri sisteminin bir sonucu olup bunların hiçbir korunmadan yararlanmadığı anlamına gelmez. İşçi çıkarlarının sadece seçilmiş temsilcilerce savunulduğu bir sistemde, bu temsilcileri koruyucu hükümlere yer verildiğinden ayrıca sendika temsilcilerini koruyucu hükümlere yer verilmemiştir. Federal Almanya, Avusturya, İtalya ve İsviçre'de durum budur[5].

Özellikle sendika temsilcilerini farklı işlemlere karşı koruyucu uluslararası kurallar henüz kabul edilmemiştir. Ancak, genel olarak işçileri koruyucu bazı anlaşmalardan bu konuda yararlanılabilir. Meselâ 1949 tarihli, 98 sayılı sözleşme işçilerin sendika özgürlüğünü korumaktadır. Bu sözleşme işçilerin sendikalı olmasının farklı işleme yol açmasını da yasaklamaktadır. Bu hükümlerden en fazla yararlanacak olan sendika temsilcileridir[6]. Sendikalar Kanunumuzda temsilcileri de kapsamına alan koruyucu hükümlere yer verilmiştir. SK. m. 19/I e göre «işçilerin işe alınmaları, sendikalara girmemeleri, muayyen bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veyahut belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamaz.» Ayrıca işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında; işçi alınmasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hükümlerinin uygulanması ve sair hususlara ilişkin hükümlerin tatbiki veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz» (SK. m. 19/I. f. 3). Yine SK. 19/b. 2 de de sendikal faaliyet dolayısıyla işverenin işçiler arasında farklı işlem

5) *BİT*, Rapport VIII (1), s. 25.
6) *BİT*, Rapport VIII (1), s. 21.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yapamayacağına ilişkin, 98 sayılı uluslararası sözleşmenin 1. maddesine paralel bir hükme yer verilmiştir.

III. TEMSİLCİNİN İŞİNİN VEYA İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİNE KARŞI KORUNMASI

1. *Genel Olarak İşverenin İşçinin İşini ve İşyerini Değiştirme Hakkı ve Sınırı*

İşçinin yapacağı işin kapsamı temel olarak iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir. Bundan sonra taraflar iş sözleşmesini ancak ortak iradeleri ile değiştirebilirler, tek yanlı değişiklik yapamazlar[7]. Yargıtay da çeşitli kararlarında açıkça bu noktayı vurgulamıştır[8]. Ancak burada kısaca iş sözleşmesi yapıldıktan sonra o işçiyi de kapsayan bir toplu sözleşme yapılması konusuna da değinilmelidir. Eğer iş sözleşmesinde işçinin işinin ve işyerinin değiştirilemeyeceği hükmü varsa fakat toplu iş sözleşmesi bu yetkiyi işverene tanıyorsa, ayrıca toplu sözleşmede iş sözleşmesinin işçi lehine hükümlerinin geçerli olmayacağına dair bir kararlaştırma da yoksa, işveren işçinin işini ve işyerini değiştiremeyecektir. Zira değişiklik yapılamayacağı hükmü işçinin daha lehinedir (TSGLK m. 3/IV)[9].

İş sözleşmesi genellikle uzunca bir süre için yapılacağından başlangıçta yapılan sözleşmenin zamanla yeni çalışma şartlarına uydurulabilmesi için değiştirilmesi gerekecektir[10]. Bu değişikliklerin bir kısmını işveren, yönetim yetkisine[11], teknik ve ekonomik gelişmelere uyabilmek amacıyla işletmeyi yeniden düzenleme yetkisine[12] dayanarak yapabilecektir. Burada işverene tanınan değişiklik yapma yetkisinin sınırını belirlemek, ne tür değişikliklerde işçinin rızasının gerekli olmadığını ortaya çıkarmak gerekmektedir.

---

7) *Ekonomi* I, s. 100; *Tunçomağ*, I, s. 131; *Çenberci*, s. 72; Reisoğlu, Hizmet Akdi, s. 167.

8) YHGK, 20.3.1963, 4-75/39 (*Çenberci*, s. 988, No. 18); YSHD. 4.5.1971, 9063/11025 (*Çenberci*, s. 987, No. 17); Y.9HD. 24.12.1970, 1118/14925 (*Çenberci*, s. 74, dn. 84).

9) *Oğuzman*, İşçi - İşveren İlişkileri, s. 48; «İşçi yararına şart ilkesinin kritiği için bkz. Çelik, İş, s. 313. Fransız hukukunda ise iş sözleşmesi hükümlerinin toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelik, mesleki uygulama ile değişmesi mümkündür (*Brun / Galland*, s. 755, No. 603).

10) *Rivero / Savatier*, s. 423; *Ollier*, s. 119; *Javillier*, s. 259; *Brun / Galland*, s. 754, No. 602 (yazar, iş güvenliğinin, iş sözleşmesinin ekonomik konjonktüre ve işletme hayatının yeni gereklerine uydurulması gereğine de değinmektedir).

11) *Javillier*, s. 259; *Camerlynck / Cuen*, s. 139, No. 137; Peliassier, Licenciement, s. 17.

İşçinin göreceği iş, iş sözleşmesinde açıkça belirtilmişse, işçiden bu iş dışında iş istenemeyecektir. Görülecek iş bir meslek veya meslek dalı şeklinde belirlenmişse işveren bu kapsama giren bütün işlerin yapılmasını isteyebilecek ve bu çerçevede değişiklikler de yapabilecektir[13]. Özel bilgi ve tecrübe istemeyen işlerde çalışan vasıfsız işçiyi ise işveren gördüğü lüzum üzerine diğer bir işe verebilecek, ancak yeni işin şartları eski işe nazaran daha ağır olamayacaktır[14]. Yangın, su baskını gibi felâket olayları sırasında işçi sadakat borcu gereğince kendisinden genel olarak beklenmeyen bazı işleri de yapmak zorunda kalacaktır. Bazı istisnai durumlarda işçiden yapmakla yükümlü olduğu işten başka işler de istenebilecektir. Ancak bu işlerin işçinin durumuna uygun olması gereklidir. Bu bakımdan işçinin beden veya fikir işçisi oluşu, nitelikli veya niteliksiz oluşu rol oynayacaktır. Meselâ bir fikir işçisinden beden işçisinden beklenen işleri yapması istenemez[15]. Bu özel durumlar dışında hangi hallerde iş şartlarının değişmiş sayılacağı konusunda açık ve kesin bir ölçütün tespiti güçtür. Genellikle iş ilişkisini belirleyen hükümlerde öngörülmemiş bulunan ve olağan olarak karşı taraftan istenilemeyecek olan esaslı değişiklikler bu çevreye girer[16]. Değişikliğin sözleşmenin esaslı noktalarına ilişkin olup olmadığı, taraf iradelerinin incelenmesi, sözleşmenin kurulması sırasında değiştirilmek istenen noktanın sonuca etkili olup olmadığı, bunlar olmaksızın işçinin sözleşmeyi kabul edip edemeyeceği dikkate alınarak, her olayın özelliklerine göre belirlenir[17]. Yapılan değişikliğe işçinin itiraz etmeden işine devam etmesi zımni kabul sayılmaz. İş hukukunun işçiyi koruyucu amacı yönünden zımni kabul veya zımni muvafakat kabul edilemez. Yargıtayın görüşü de bu yoldadır. Burada işçi-işveren

12) *Rivero / Savatier*, s. 423; *Javillier*, s. 259.

13) *Ekonomi*, I. s. 100.

14) *Ekonomi*, I. s. 102; *Pelissier*, Licenciement, s. 17; Y9HD'nin 25.3.1971 tarih ve 14123/4889 sayılı kararı da bunu belirtmektedir (*Çenberci*, s. 74, dn. 85; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 184); Yargıtay yeni bir kararında yeni işin eski işe nazaran daha ağır olmadığı halde değişikliği kabul etmeyen işçinin aktinin feshini haklı saymıştır (Y.9HD, 14.2.1979, 1744/2103, YHD, Nisan 1979, s. 579 - 580); Fransız Yargıtayı'nın görüşü de bu yoldadır. Soc. 3 Ekim 1963. General Motors A.Ş. ile Delaporte davası. (*Brun*, s. 233, No. 88).

15) *Tunçomağ*, I. s. 131 - 132.

16) *Çenberci*, s. 74; esaslı olan ve olmayan değişiklik ölçütü Fransız Hukukunda da kullanılmaktadır. Bkz. *Javillier*, s. 258; *Brun / Galland*, s. 756; *Brun*, s. 286.

17) *Brun / Galland*, s. 756; *Rivero / Savatier*, s. 424; *Narmanlıoğlu*, İHU, Sen. K. 20. No. 5; Bu konuda objektif olarak esaslı sayılabilecek ihlaller ve değiştirmeler yanında taraflarca esaslı kabul edilen ihlaller de gözönünde tutulmalıdır (*Coşkun*, İHU, c. II, İş K. 16. No. 2, s. 2). Yargıtay da bunu nazara almaktadır, bkz. Y.9HD'nin 11.12.1970 t., 14537/14082 sayılı kararı. (*Uygur/Dönmez/Kars*, s. 183).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ilişkilerinde, işverenin ekonomik üstünlüğü ve işçinin işinden olmamak için işverene boyun eğdiği varsayımına dayanılmaktadır[18].

Bu konuda çalışma yeri değişikliklerinin doğuracağı bazı sorunlara da değinilmelidir. İşin yapılacağı yer önce iş sözleşmesiyle belirlenir, toplu iş sözleşmelerine de bu konuda hükümler konabilir. İşveren aksi kararlaştırılmamışsa işin görülmesi için mutad olan yer dışında bir yer seçemez[19]. Ancak işin niteliği gereği işçi geçici veya daimi şekilde değişik yerlerde görev yapmakla yükümlü olabilir. Burada işçinin bağlı olduğu işyeri değişmemekte, fakat işçi görevi gereği işini değişik yerlerde icra etmektedir. İnşaat, montaj, propagandistlik, gezici ticaret temsilcileri, banka ve sigorta işlerindeki geçici işçiler gibi. Bu işlerde işin ve mesleğin özelliği işçi değişik yerlerde çalışmak zorundadır ve buna itiraz edemez. Ancak işçinin bu değişiklikler nedeniyle yapacağı fazla masraflar işverence karşılanmalıdır[20]. İşverenin bu özel durumlar dışında işçiyi dilediği yerde çalıştırabilmesi için bu yetkinin ona iş ya da toplu iş sözleşmesi ile tanınmış olması gerekir. Sözleşmede hüküm yok diye işveren işçiyi başka ildeki işyerinde çalıştıramaz. Yargıtay da işyeri değişikliğini, işçinin kabul zorunda olmadığı esaslı değişikliklerden saymaktadır[21]. Hatta işçinin bir

18) YHGK'nun 8.6.1966 tarih, 1105/189 sayılı kararı bu yoldadır. (*Centerci*, s. 73): Böylece burada «icabı dermeyan eden kimse gerek işin hukuki mahiyetinden, gerek hal ve mevkiin icabından naşi sarih bir kabule intizar mecburiyetinde olmadığı takdirde eğer icap, münasip bir müddet içinde reddolunmamış ise akde münakir olmuş nazariyle bakılır» diyen BK. 6. maddesi Yargıtay'ca uygulanmayarak açık ve kesin kabul esası benimsenmiştir (*Çenberci*, s. 72); Fransız Hukukunda, işverenin yeni çalışma şartlarına itiraz etmeksizin işine devam eden işçinin değişikliği kabul etmiş sayılacağı ileri sürülmektedir. Ancak bu konuda mahkeme içtihatlarının farklı çözümler getirdiğine de işaret edilmektedir. Çalışma şartları konusunda zımni kabul kolayca kabul edilebilmekte, ücret konusundaki değişikliklerde ise daha itiraz davranılmaktadır (*Brun/Galland*, s. 755, No. 602 ve dn. 3, 4, 5'de anılan kararlar).

19) *Ekonomi*, I, s. 102; *Tunçomağ*, I, s. 132; *Çelik*, İş, s. 103, 166.

20) *Ekonomi*, I, s. 103; *Tunçomağ*, I, s. 132; *Brun/Galland*, s. 760, No. 605.

21) *Çenberci*, s. 75; Y.9HD, 30.12.1969, 9589/13210 (*Çenberci*, s. 75, dn. 88); Y.9HD, 3.5.1973, 72/26166, 73/14350, İHU, c. II, İş K. 16, No. 2; ayrıca bkz. Enis Coşkun'un aynı yerdeki karar incelemesi. Gerçi bu son kararda işçinin işyeri değişikliği değil, işletmenin nakli sözkonusudur. Bu nakil ancak uzak bir yere olduğu takdirde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılabilecektir (*Çelik*, İş, s. 166). Nitekim karara konu olayda işyeri İstanbul'dan Ankara'ya nakledilmiştir. Yoksa işyerinin aynı çevrede yakın bir yere nakli işçiye haklı sebeple fesih hakkı vermeyecektir. İşçi bu hakkını dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanmalıdır. *Coşkun*, s. 2; *Çenberci*, s. 445). *Süzek*, işletmenin ekonomik ve teknik zorunluluklarından doğması halinde işin değiştirilmesini veya başka işyerine nakli mümkün görmektedir (s. 118). Ancak bu durumda dahi değişiklik işçi açısından esaslı sayılabiliyorsa iş sözleşmesinin yine haklı nedenle bozulabilmesi mümkün görülmelidir (karş. *Coşkun*, s. 2 vd.).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kere değişikliğe ses çıkarmadan çalışmış olmasının dahi işçiyi bağlamayacağı görüşündedir[22]. Meslek dalının özelliği nedeniyle işyerinin değiştirilebileceği kabul edilen durumlarda dahi değişiklik işçinin haklarında bir azalma yaratmamalıdır. Ayrıca işverene işyerini değiştirme hakkı tanınan bu durumlarda dahi bazı özel nedenler işçinin değişikliğe karşı çıkmasını haklı kılabilir[23].

Değişikliğin sözleşmenin önemli unsurlarından olduğu kabul edilen durumlarda, işveren böyle bir değişiklik yapmak isterse işçinin, iş sözleşmesini derhal fesih yetkisi doğar (İş K. 16/II, e)[24]. Ancak işçi mutlaka fesih hakkını kullanmak zorunda değildir. Özellikle ücrete ilişkin konularda, işçi fesih hakkını kullanacak yerde sözleşmede öngörülen hakları elde etmek için mahkemeye başvurmakla yetinebilir[25]. Değişiklik işçi tarafından kabul edilmezse işveren ya bu değişiklikten vazgeçecek ya da sözleşmenin feshine gidecektir[26].

---

22) YHGK. 21.3.1962, 92/32 (*Çenberci*, s. 988, No. 19); Ancak değişikliğe ses çıkarmama yinelenmiş olsaydı zımni kabulün varlığı düşünülebilirdi. (Bkz. ve Karş. Y9HD. 18.4.1975, 2260/24529 ve *Ünal Narmanlıoğlu*'nun karar incelemesi. İHU. İş K. m. 16 (No. 3). Yargıtay bu son kararında uzun zamandan beri tek taraflı kaldırılan iş şartlarına itiraz etmeyi ve ihtirazi kayıt dermeyan etmeden ödemeleri almaya devam etmeyi zımni kabul saymıştır. Bu karar, (*Çenberci* s .988, N. 14) ve *Narmanlıoğlu* tarafından (aş. karar incelemesi) iş hukuku ilkelerine ters bulunmuştur.

23) *Brun / Galland*, s. 760, No. 606; *Brun*, s. 158; Fransız Yargıtayı'nın Sosyal Dairesinin 17 Şubat 1961 tarihli kararında sigorta şirketinin bir memurunu dilediği yere tayin edebileceğine işaret etmiş, ancak, olaydaki özellik nedeniyle tayini reddeden memuru haklı bularak feshi haksız saymış ve tazminata hükmetmiştir. Olayda memur, karısının kleptomani hastalığı nedeniyle yargı kovuşturmasına uğradığı şehre gitmek istememiş, işveren de sözleşmeyi tazminatsız feshetmişti (*Brun*, s. 154, No. 45). Bu gibi özel nedenler yoksa Fransız Yargıtay'ı kural olarak ilk zamanlarda işyeri değişikliğini akitte esaslı değişiklik saymıyor, değişikliği kabul etmeyen işçinin sözleşmesinin, işverenin tazminatsız feshedebileceğini kabul ediyordu (Sosyal Daire'nin 28 Nisan 1936 tarihli Dile Kegreiss kararı. *Brun*, s. 154). Sonradan olayın özelliklerini dikkate alarak kategorik olarak bu görüşe bağlı kalmadı (*Brun*, s. 159, ayrıca bkz. Sosyal Dairenin 25 Ocak 1961 tarihi Charpentier kararı) (*Brun/Galland*, s. 760, 761).

24) *Ekonomi*, I, s. 102; *Çelik*, I, s. 248.

25) *Çenberci*, s. 73, 74; Y.9HD. 25.12.1967 tarih, 6507/13065 kararında bu konuda «taraflardan biri tek yanlı bir irade bildirimi ve davranışı ile çalışma ve ücret şartlarını değiştiremez. Bu bakımdan iş sözleşmesi sona ermedikçe karşı taraf, böyle bir tek yanlı irade bildirimiyle kendisini bağlı tutmamak ve sözleşme gereğinin yerine getirilmesini istemek hakkına sahiptir» (*Çenberci*, s. 555, dn. 110).

26) *Rivero/Savatier*, s. 424; Fransız hukukunda konu işçinin haklı nedenle akti feshi açısından değil, işveren açısından ele alınıp işlenmiştir. Kural olarak iş sözleşmesinin günün koşullarına uydurulma gereği üzerinde durulmakta, bu işverenin işletmeyi yönetme, talimat verme, düzenleme yetkisine dayandırılmaktadır (*Rivero/Savatier*, s. 423; *Ollier*, s. 119; *Javillier*, s. 259; *Camerlynck/Lyon-Caen*, s. 142, No. 135). Bazı gerekli değişiklikler, sözleşmenin bozulmadan yeni teknik şartlara uydurulmasını, böylece devamlılığını da sağlamaktadır. Genellikle bu değişiklikler işçi tarafından kabul edilmektedir. Aksi halde işçinin, sözleşmenin feshi ile karşılaşması ihtimali vardır. Değişikliğin niteliğine göre bu ya haklı fesih olacak veya fesih hakkının kötüye kullanılması sayılacaktır (*Ollier*, s. 120). Ama sonuçta şu veya bu biçimde işçi işini kaybetmiş olacaktır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sözleşmenin feshine gidilecek olursa, değişiklik sözleşmenin esaslı unsurlarına ilişkinse bir haksız fesih sayılacak ve işveren İş K. m. 13'deki tazminatlarla yükümlü olacak, değişiklik işçinin kabul etmesi gereken yani esaslı olmayan bir değişiklik ise haklı fesih sözkonusu olacaktır.

2. *İşverenin İşçinin İşini ve İşyerini Değiştirme Hakkının İşyeri Sendika Temsilcine Karşı Kullanılması*

Yukarıda genel olarak değindiğimiz konular sendika temsilcileri için de aynen geçerlidir. Sendika temsilcileri durumları gereği işverene karşı diğer işçilerden daha fazla korunmaya muhtaçtır. Bu korunma başta feshe karşı olmak üzere[27] işverenin her türlü ayırım gözetici davranışını özellikle temsilcinin işinin veya işyerinin değiştirilmesini kapsar[28]. Kanunlarımızda sendika temsilcisini, işinin ve işyerinin değiştirilmesine karşı koruyan özel hükümler yoktur. Ancak SK. m. 19'un, işverenin sendika özgürlüğüne aykırı davranışları nedeniyle işçileri koruyucu genel hükmünden bu konuda da yararlanılabilir. İşveren, temsilcinin işini veya işyerini, temsilcilik görevini yerine getirmesini güçleştirmek, engellemek amacıyla değiştirirse temsilcinin 19. maddeye dayanarak giderim istemesi mümkündür. Yargıtay bir kararında işçi temsilcisinin temsilcilik ödevini yerine getirmesinden ötürü iş sözleşmesinin bozulması halinde 274 sayılı kanunun 19'uncu maddesinde yazılı tazminatın temsilci tarafından istenebileceğine karar vermiştir[29]. Yargıtay daha eski bir kararında, sendikal faaliyetin engellenmesi durumunda (dava konusu olayda işçinin işinin değiştirilmesi söz konusu idi) iş sözleşmesi sona erdirilmemiş olsa da bu tazminatın istenebileceğine karar vermişti[30]. Ancak Yargıtay daha yeni kararlarında bu görüşten ayrılmış ve 19. madde hükmünü sadece sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi durumları ile sınırlamıştır. Yargıtay bir kararında işçinin işi değiştirilmiş fakat iş sözleşmesi bozulmamışsa SK. m. 19 a göre tazminat

---

27) Ekz. ilerde § 6.

28) *BİT*, Rapport VIII (1), s. 19.

29) YHD, 18.9.1969, 6639/8907. (Selçuki, s. 341; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 230). Gerçi dava bu tazminatı sendikanın isteyip isteyemeyeceği konusunu tartışmakta ve sonuç olarak da bu hakkı sadece temsilciye tanımakta ise de bu arada konumuza da ışık tutmaktadır.

30) YHD, 15.4.1969, 6546/4398. (Selçuki, s. 340; İplikçioğlu, s. 127).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

istenemez demektedir[31]. Ancak Yargıtay'ın bu son görüşü doktrine de ters düşmektedir. Genellikle benimsendiğine göre SK. m. 19, sadece fesih durumunda değil, iş sözleşmesinin devamı sırasında da işçiyi işverenin sendikal nedenlerle farklı işlem uygulamasına karşı korumaktadır[32]. Madde sendikal nedenle ayırım yapılamayacağı esasının, işçi alınmasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hükümlerinin tatbikinde» de ayırım yapılamayacağını vurgulamıştır. Bunları saydıktan sonra «veya» ile başlayan bir cümlecikle de «çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım» yapılamayacağını belirtmiştir. Görüldüğü gibi madde işe almada, işin devamında ve işe son vermede işçilerin sendika özgürlüğünün korunmasını ve sendikal nedenle ayırım yapılmamasını istemektedir. Ayrıca madde 2. bendinde işçiler «işçi teşekküllerinin faaliyetlerine iştiraklerinden dolayı işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı muameleye tabi tutulamazlar» da diyerek kanunun uygulanmasında farklı davranılamayacağı ilkesi yanında, işçilerin sendikal faaliyetleri nedeniyle de farklı işleme tabi olamayacaklarını ayrıca belirtmiştir. Doktrinde ayırıma karşı işçileri koruyan Sendikalar Kanunu'nun 19. maddesindeki tazminat dahi yetersiz bulunarak 19. maddeye aykırı iş değişikliği hallerinde, hukuki yönden işçinin işine dönüşünü sağlayacak geçersizlik yaptırımı üzerinde de durulmaktadır[33].

---

31) YHD. 21.6.1978. 6461/8767. (YHD. sy. 9 Eylül 1978. s. 1600; TİD. Aralık 1978. sy. 33. s. 11; Yargı. Ocak 1979. s. 30). Bu konularda Ekonomi'nin karar incelemesi için Bkz. İHU. c. IV, Sen. K. 19 no. 7.

32) YHD. 15.4.1969. 1646/4398 sayılı kararında bunu açıkça belirtmektedir. (*Uzgur/Dösmez/Kars*, 699; *Selçuki*, 340)*Ulucan*. İHU da 19. madde ile ilgili karar incelemelerinde bunu açıkça söylemektedir. Sen K. 19 no. 2 (s. 2 vd). no. 3(s. 2), no. 4 (s. 3). Aynı görüşte : *Ekonomi*, İHU Sen. K. 19 No. 8, s. 2.; *Çelik*, Sendikalar. s. 124.; *Sönmez*, s. 228; *Eren*, Üyelik, s. 259; *Narmanlıoğlu*, s. 15.

33) *Ekonomi* bu sonuca (Sen. K. 19 No. 7) AY m. 46 ve 8/2'nin yorumu ile ulaşmak istemektedir. *Tuncay* ise aynı sonuca «Anayasa hükümlerine bugün artık sadece kişilerle devlet arasındaki ilişkileri tespit eden kurallar bütünü gözüyle bakılamaz. Devlet bugün toplumun baskısıyla sadece insanların kişiliklerini geliştirme değil, aynı zamanda korunması amacıyla da bireyler arası ilişkilerin düzenlenmesinin sorumluluğunu her zamankinden daha geniş bir şekilde üzerine almıştır. Hukukumuzda sendika özgürlüğü temel hakkına aykırılık teşkil eden özel hukuk anlaşmalarını veya hukuki işlemleri SK nın 19 ncu maddesinin öngörmediği veya kapsamı dışında kalan durumlarda -aslında Anayasaya aykırılık dolayısıyla hükümsüz saymak gerekir» diyerek varmaktadır (Üyelik. s. 68); *Tunör*, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul, 1978, s. 263; «Anayasanın özel hukuk kurallarına etkileri» konusunda bkz. *Hirsch*, s. 7 vd (1. Türk Hukuk Kongresine sunulan tebliğler. TBB yayınları: 2. Ankara, 1972. s.3-13. *Hirsch* de Anayasa'nın 8. maddesi karşısında yalnız kanunların değil mevzuatın, hattâ örf ve adet hukukunun Anayasa'ya aykırı olduğu ölçüde geçersiz sayılabileceği görüşündedir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu görüş yanında, bu yaptırımın 19. madde dışında kalan durumlarda kullanılmak gerektiği de ileri sürülmüştür[34]. Geçersizlik üzerinde durmadan sendika üyeliğine ve sendika özgürlüğüne aykırı durumlarda sadece tazminat müeyyidesi ile yetinilmesi gerektiği de ileri sürülmüştür[35]. Bizce sendika temsilcisinin sendikal nedenlerle işinin veya işyerinin değiştirilmesi durumunda, bu değişikliğe yalnızca SK. m. 19'daki asgari bir yıllık tazminat yaptırımını uygulamak doyurucu olmaktan uzaktır. Anayasanın 46 ncı maddesinin sadece bireysel sendika özgürlüğünü değil kollektif sendika özgürlüğünü de koruduğu sonucuna varılmakta olduğundan[36] sendikaların faaliyetleri de Anayasa koruması altındadır. Bu durumda işyeri sendika temsilcisinin işinin veya işyerinin değiştirilmesi AY m. 46 ve 47 de düzenlenen «Sendika özgür-

34) *Tuncay*, Üyelik, s. 68; *Ekonomi*, Sen. K. 19 (No. 7) s. 5. Ancak, burada SK. m. 19 un, Sendikal güvence açısından ne gibi hususları kapsamı dışında bıraktığı konusuna değinilmemiştir. Hele 19/1. III de kullanılan «ve sair hususlar» terimi karşısında böyle bir ayırım bize açık gelmemektedir. Ayrıca *Ekonomi*, 19. maddede yer alan konularda bu maddedeki müeyyidenin uygulanması gerektiğini belirtmekle birlikte (s. 4), bu maddede yer almış olan iş değişikliği konusunda geçersizlik yaptırımı üzerinde durmaktadır (s. 5).

35) *Ulucan*, İHU. TSGLK m. 17 (No. 2), s. 4 vd. *Çelik*, Sendikalar, s. 127. Çelik 107. «Anayasamızın 46 ncı maddesinde yer alan pozitif sendika özgürlüğü ile bunun sonucu olarak kabul edilen negatif sendika özgürlüğüne ters düşen her türlü anlaşma ve işlemler geçersizdir.» demiş ve böylece *Ekonomi*'nin görüşüne yaklaşmış ise de açıklamalarının devamında konuyu, sadece 19. maddedeki ayırım yasağı ve sınırları açısından ele almış, bu ayrımın iş sözleşmesi ile yapılamamasına karşın toplu iş sözleşmeleri ile yapılabileceğini belirtmiştir. Ancak toplu iş sözleşmeleri ile her türlü ayrım değil ancak kanunun cevaz verdiği» ayrımlar yapılabilecektir. *Çelik* «sendikaya üye olma ve üyelikten çekilmeye ilişkin özgürlük ve haklarla ilgili olarak sendika üyesi olanlarla olmayanlar arasında ayrım yapan ve özellikle negatif sendika özgürlüğüne aykırı düşen toplu sözleşme hükümlerini geçersiz saymak gerekir. Buna karşılık toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle 19. maddenin 1. bendinin 3. fıkrasında belirtilen ücret, ikramiye, prim gibi konularda sendika üyelerine üye olmayan diğer işçilerden daha çok hakların sağlanmasını kanun hükümleri önlememekte» demektedir (s. 113). Buna karşılık sendikal faaliyet nedeniyle ayırım yapılması durumunda ise geçersizlik yaptırımını ileri sürmeksizin 19. maddedeki tazminatla yetinmektedir. Buna göre Çelik, sendika özgürlüğüne aykırı ayırımlarda yaptırım bakımından *Tuncay* ve *Ekonomi* ile birleşmekte, yani geçersizliği kabul etmekte (s. 107), sendikal faaliyet nedeniyle ayırım durumunda ise onlardan ayrılarak tazminat ile yetinmekte, bu açıdan *Ulucan*'la (İHU. TSGLK. m. 17, no. 2) birleşmiş görünmektedir. Ancak *Çelik* biraz daha ilerdeki açıklamalarında (s. 135), 19. maddenin 2. bendi hükmünün, ayırım nedeniyle çıkarmayı geçersiz kılmayacağını, ancak 3. bentle birlikte yorumlama halinde tazminatla yetinilmek gerektiğini ileri sürmektedir. Bu sonuç ise, «negatif sendika özgürlüğüne ters düşen her türlü anlaşma ve işlem geçersizdir» s. 10) ve «Sendikaya üye olma ve üyelikten çekilmeye ilişkin özgürlük ve haklarla ilgili olarak... negatif sendika özgürlüğüne aykırı düşen toplu sözleşme hükümlerini geçersiz saymak gerekir» fikirleri ile çelişir gözükmektedir. Ayırım yapan anlaşma ve işlem halinde iş sözleşmesi devam etmektedir. Ancak iş sözleşmesine AY m. 46. ve SK. 19'a aykırı şartlar eklenmek istenmektedir. Bu şartlar ise BK. 19'a göre kanuna (bunun içine AY da girmektedir) aykırı olduğundan iptali gerektir (BK. 20) (Hirsch, s. 7). Ayırım amacıyla sözleşmenin feshinde ise, feshi geçersiz kılacak işe iade sonucuna varmak (aşağıda işleyeceğimiz SK. m. 20 dışında) hukukumuzda henüz kabul edilmemektedir.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lüğüne» aykırılık nedeniyle geçersiz de sayılabilecektir[37]. Ayrıca bu sonuç, Yargıtayın, İl Hakem Kurullarını temsilcinin işinin değiştirilmesi durumunda yetkisiz gören kararı karşısında[37a], korumasız kalan temsilciler için daha uygun olacaktır.

Temsilcileri işlerinin ve işyerlerinin değişmesine karşı koruyan hükümler genellikle toplu iş sözleşmelerinde açıkça yer almaktadır. Bu konuda bazı toplu iş sözleşmeleri ayırım yapmadan, hiçbir «işçinin yazılı izni olmadan işyerinin» değiştirilemeyeceğine yer vermiş[38], bazıları ise sendika üyelerinin muvafakatları olmadan başka işe nakledilemeyeceklerini düzenlemiş, ancak bu hükmün geçici nakillere ve vasıfsız işçilere uygulanmayacağı da belirtilmiştir[39]. Konuyu sadece sendika temsilcileri açısından düzenleyen toplu iş sözleşmelerinin bir kısmı temsilcilerin meslekleri dışında bir işte çalıştırılamayacaklarını[40] veya arzusu dışında temsilcinin işinin ve işyerinin değiştirilemeyeceğini[41] belirtmiş, bir kısmı ise kural olarak temsilcinin işinin veya işyerinin değiştirilemeyeceğini ancak iş ünitesi kaldırılırsa, izleme ve uzlaştırma kurulu karar verirse, temsilcinin rızası da alınarak geçici olarak işinin değişebileceği hükmüne yer vermiştir[42]. Bazı sözleşmeler ise geçici iş değiştirmeleri ile devamlı iş değiştirmelerini birbirinden ayırmış, geçici değişiklik için temsilcinin muvafakatının gerekli olmadığını, devamlı değişiklik için ise muvafakatinin gerekli oldu-

---

36) *Tunçomağ*, I, s. 332, 339; *Çelik*, Sendikalar, s. 103 vd. özellikle s. 156; *Tuncay*, Üyelik, s. 50.

37) *Hirsch*, s. 7. Ayrıca bkz. *Tanör*, s. 263; *Sağlam*, İHU, Sen. K. 21, No. 1, s. 3.

37a) YHD, 18.1.1979, 266/1159 (YHD, Mart 1979, sy. 3, s. 432 - 433; TİD, Haziran 1979, sy. 39, s. 14 - 15; İşveren c. XVII, sy. 11, Ağustos 1979, s. 17 - 18). İHU'da bu kararı inceleyen *Narmanlıoğlu* (Sen. K. m. 20, No. 5) kanunumun açık sözü, karşısında kararda kabul edilen çözümü uygun karşılamaktadır.

38) Hür Cam İş Sendikası'nın Cam Elyaf Sanayii A.Ş. vd. ile yaptığı toplu iş sözleşmesi, m. 15 (1.1.1976 - 31.12.1977).

39) AEG, Eti Elektrik Endüstrisi A.Ş. ile Otomobil İş Sendikası arasındaki III. dönem toplu iş sözleşmesi, m. 11.

40) Keramik İş Sendikası'nın A.F. Ekmekçioğlu Mürefte Tuğla ve Kiremit Fabrikası işyeri için yaptığı 1. dönem toplu iş sözleşmesi, m. 7.

41) Genel İş Sendikası ile Bayrampaşa Belediyesi arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 9/a. Aksi halde işveren temsilciye iki yıllık ücreti tutarında tazminat ödeyecektir; Petrol İş Sendikası ile Botaş arasındaki 1.1.1979 - 31.12.1980 yürürlük tarihli toplu sözleşme, m. 5, d. 3; Aynı sendikanın BP Petrolleri A.Ş. ile yaptığı 1.4.1979 - 31.3.1981 tarihli sözleşmede ise değişiklik için temsilcinin yazılı rıza beyanı aranmıştır (m. 6, c. 5).

42) Petrol İş Sendikası ile Azot Sanayii T.A.Ş. arasındaki 6. dönem toplu iş sözleşmesi, m. 19/D. Yine bu sözleşme bu kurallara aykırı olarak temsilcinin işi veya işyeri değiştirilirse ilgilinin yeni işte çalışmayabileceğini ve işverenin temsilciyi yeniden eski işine iade edinceye kadar ücret ve diğer haklarını ödemek zorunda olduğunu da hükme bağlamıştır (m. 19/D, son fıkra).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

günu hükme bağlamıştır[43]. Diğer bazı sözleşmeler ise ancak bazı şartların varlığı halinde temsilcilerin işinin değiştirilmesine izin vermektedir. Bir düzenlemeye göre işveren bir yıl içinde 45 günden fazla olmamak üzere geçici olarak temsilcinin işyerini değiştirebilir. Ancak bu değişiklik zaruri ve temsilcinin mesleğine uygun olmalı, onur kırıcı ve ücrette azalma yapıcı olmamalıdır. Devamlı değişiklikler ancak sendikanın izni ile mümkündür[44]. Bir diğer sözleşme muvafakatları alınmak; ücreti azalmamak, onur kırıcı olmamak ve kendi işine benzer bir iş olmak şartı ile temsilcinin işyerinin değiştirilebileceğini hükme bağlamıştır[45].

Toplu sözleşmelerin incelenmesinden de anlaşıldığı gibi temsilcilerin iş ve yer değişikliğine ilişkin hükümlere genellikle toplu iş sözleşmelerinde yer verilmektedir. Toplu sözleşmeler bu konuda ilk başvurulacak kaynaklardan biridir. Ancak bu konuda toplu iş sözleşmelerinde yetki veren bir hüküm varsa işveren bu gibi yer değişikliklerini yapabilecek, tersine bu konuda hiçbir hüküm yoksa, engelleyici hüküm yok diye bu gibi değişikliklere gidemeyecektir[46]. Yargıtay bir kararında toplu iş sözleşmesinde temsilciyi başka işte çalıştırmaya engel bir hüküm yoksa iş değişikliği yetkisini işverene tanıyordu[47]. Ancak Yargıtayın diğer kararları aksi yönde olup, bu konuda toplu sözleşmede işverene açıkça yetki

---

43) T. Otomobil İş Sendikası'nın Türk Otomotiv Endüstrileri A.Ş. ile yaptığı toplu sözleşme (m. 11) ve yine aynı sendikanın Makina Tarım Endüstrisi A.Ş. ile yaptığı toplu iş sözleşmesi (m. 11).

44) Keramik İş Sendikası ile Kil - San Sanayii ve Ticaret A.Ş. arasındaki toplu iş sözleşmesi, m. 7.

45) Keramik İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki toplu iş sözleşmesi, m. 60.

46) Cemberci, s. 75; İHK. kararlarında rastladığımız bir ölçüt de temsilcinin bağlı bulunduğu toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki bir yere nakledilemeyeceğidir. İHK. 22.3.1974, 1/12. Eğrenci toplu iş sözleşmesinde yetki verici bir hüküm olsa dahi işverenin temsilcinin işyerini değiştiremeyeceğini, bunun kanuna karşı hile sayılarak geçersiz olacağını ileri sürmektedir (İHU. c. IV, Sen. K. 20, No. 10). Eğrenci bunun, işverenin, işçinin temsilcilik sıfatını kaldıramayacağı kuralını bertaraf etmek olacağını ileri sürmektedir. Bizce burada kanuna karşı hileden söz edilemez. Ortada işverenin temsilcinin temsilcilik sıfatına son veremeyeceği yolunda bir kural olmadığı gibi işverenin, temsilcinin temsilcilik sıfatını sona erdirmesi konusu da yoktur. Temsilciyi atama yetkisi sendikaya ait olduğuna ve sendika da işverene işçilerin, bu arada temsilcilerin işyerlerini değiştirme yetkisini toplu iş sözleşmesi ile tanıdığına göre, sendikaya rağmen iş değişikliğini geçersiz saymak, toplu sözleşme özerkliğine de aykırı düşecektir. Ancak işveren, kendisine tanınan bu yetkiyi özellikle temsilcinin görevini engelleme amacıyla kullanıyorsa bu durum sendika özgürlüğüne aykırı sayılarak, yetki verici hükme karşın, yer değişikliği geçersiz sayılabilecektir.

47) Y.9HD, 20.6.1966, 4045/4218 (Orhaner, B/S, s. 23). Yargıtay bu kararda «bir işverene ait işyerindeki işçi temsilcisinin aynı işverene ait başka bir işyerine nakledilemeyeceklerine ilişkin bir hüküm yasalarda ve iç yönetmelikte yoktur» diyerek bu görüşe yer vermişti.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

verilmiş olmasını aramaktadır[48]. Hatta daha yeni bir kararında Yargıtay toplu iş sözleşmesindeki temsilcinin işyerinin değiştirilemeyeceği kuralına ancak temsilcinin rızasıyla uyulmayabileceğine işaret etmiş temsilciyi kendi istediği yerden başka bir yere nakleden işvereni haksız bulmuştur[49]. Özellikle Fransız içtihatlarındaki gelişmeler, temsilcinin görevini yapmasını güçleştirecek her değişikliği iş sözleşmesinin feshi gibi sayıp buna ilişkin kuralların uygulanmasını öngörmektedir. Bunun için sözleşmenin esaslı unsurlarının ihali şart olmayıp, temsilcinin görevini zorlaştırıcı nitelikteki her değişiklik feshe ilişkin hükümlerin uygulanmasını gerektirmektedir[50]. Yargıtayımız ise 18.1.1979 tarihli bir kararıyla konuya değinme fırsatı bulmuş, ancak çözümü Fransız hukukundan farklı olmuştur. Yargıtay bu kararda İl Hakem Kurullarının, işyerinin değiştirilmesi halinde yetkili olmadığını, sadece fesih halinde yetkili olduğunu belirterek, işyeri değişikliğini fesihten ayırmıştır[51].

IV. TEMSİLCİLERE SAĞLANAN KOLAYLIKLAR

Görevlerini yerine getirebilmeleri için temsilcilerin işverenin farklı işlemlerine karşı korumak yetmez. Ayrıca onlara bu faali-

48) Örnek olarak bkz. Y.9HD. 24.12.1970, 11182/14985; Y.9HD, 19.3.1973, 35863/6020 (Çenberci, s. 74 ve s. 988, dn. 5).

49) Y.9HD. 14.2.1978, 77/15156, 78/2229 (YKD, c. IV, sy. 6, Haziran 1978, s. 936 - 937).

50) *Petit*, Licenciement, s. 106. Ayrıca bkz. *Pélissier*, Licenciement, s. 18 - 19. Bu konuya ilerde ayrıca değinilecektir. Bkz. § 7, Temsilcinin Hizmet Aktinin Feshine Karşı Korunması (III, 2).

51) Y.9HD, 18.1.1979, 266/1159 sayılı kararı (YHD Mayıs 1979, sy. 5, s. 739; TİD Haziran 1979, sy. 39, s. 14 - 15). *Narmanlıoğlu*'nun bu kararla ilgili incelemesi için bkz. İHU, Sen. K. 20 (No. 5). Ancak işyeri değiştirilen temsilci yeni işine başlamaz ve bu nedenle sözleşmesi feshedilirse bu durumda İl Hakem Kurulu yetkili olacak ve fesih de haksız sayılarak işe iadeye karar verilebilecektir. Benzer bir durum, İİHK.'nın 27.2.1976, 103/16 sayılı kararına konu olan olayda gerçekleşmiş ve kurul değişikliğin sendikal nedenle olduğuna, ortada iş K. 17/II'ye uygun bir fesih bulunmadığına ve işe iadeye karar vermiştir; Y.9HD, 15.11.1977, 8397/16734 (İş ve HD, y. 13, sy. 128, Mayıs - Haziran 1978, s. 37 - 38; YKD, c. 4, sy. 8, Ağustos 1978, s. 1307 - 1308; İkt. ve Mal. c. XXV, sy. 1, Nisan 1978, s. 56 ve *Kutal*'ın karara ilişkin incelemesi) tarihli kararında, tayin edildiği yere gitmediği için müstafi sayılan işçi temsilcisinin, İl Hakem Kurulu'na başvurabileceğini ve fesih tarihinden sonraki ücretlerini, ancak iade kararından sonra alabileceğini belirtmektedir. *Kutal*, «Yüksek Mahkemenin vardığı bu sonucu paylaşmak kanımızca oldukça güçtür. Toplu sözleşmenin tarafları özgür iradeleri ile istihdam güvencesi konusunda yeni bir düzenlemeye yer vermişlerse yasa hükümlerinden önce işçi yararına olan bu hükümlerin uygulanması doğaldır» (ag. inceleme, s. 58) diyerek karara karşı çıkmaktadır. Oysa bizce karar isabetlidir. İşveren toplu iş sözleşmesine uymamışsa bunun hukuki yoldan saptanıp yaptırımının uygulanması gerekir. Sendika işyeri temsilcileri açısından bu konuda yetkili merci İl Hakem Kurullarıdır. Toplu iş sözleşmesine aykırılık da kurul tarafından saptanıp, fesih haksız sayılacak ve işe iadeye karar verilecektir. Bu iade kararıyla feshin haksız olduğu belirlenmiş olacak ve fesih geçersiz kalacağı için, temsilci fesih tarihinden sonraki ücretlerini de isteyebilecektir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yetler için zaman ve maddi imkân tanımak gerekir. Bu kolaylıklar temsilcilere değişik ülkelerde değişik kaynaklarca tanınmış olabilir. Genellikle bu kolaylıklar kanunla tanınmakla beraber, toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları, özel anlaşma ve uygulamalar, işverenin tutumu, bu imkânları tanımış olabilir[52].

Tanınan kolaylıkların kapsamı, ülkelere, işkoluna, işletmeye ve özel durumlara göre değişmektedir. Bunların başlıcaları ücretli veya ücretsiz zaman, işletmenin çeşitli bölümlerinde serbest dolaşma, işverenle görüşme, yer ve malzeme sağlama, sekreterlik hizmeti sağlama gibi kolaylıklardır[53]. Şimdi bu kolaylıklara ayrı ayrı değinelim:

1. Serbest Süre

a) Genel Olarak

Sendika temsilcileri aynı zamanda işletmenin işçisi olduklarından hem işverene karşı çalışma görevlerini yerine getirmek hem de temsilcilik görevlerini yürütmek zorunda olduklarından, bu görevleri için zamana ihtiyaçları olacaktır. İşçileri temsil için belli organlara seçimle katılanların (işletme komitesi üyeleri gibi), işçilerden tamamen ayrılıp zamanlarını bu komite faaliyetlerine ayırmaları bazı ülkelerde kabul edildiği gibi[54], Sendikada görev alanları da bazı ülkeler, merkezi organlarda görev almaları durumunda, ücretsiz izinli saymakta ve ücretleri görev aldıkları kurumlarca ödenmektedir[55]. Ancak yukardaki örneklerde işçi işyerindeki işi ile ilgisini tamamen keserek, sadece temsil veya sendikal görevle ilgilenmektedir. Bizim incelediğimiz durumda ise işçi hem işyerindeki işini sürdürmekte hem de sendika işyeri temsilciliği görevini yürütmekte ve bu görevi için belli bir serbest süreden yararlanmaktadır. Birçok ülke, kanun veya toplu sözleşme ile belirli, serbest saatten temsilcilerin görevleri için yararlanacağını hükme bağlamıştır.

---

52) *BİT*, Rapport VIII (1), s. 32.

53) *BİT*, Rapport VIII (1), s. 32.

54) Örnek olarak Avusturya ve Almanya gösterilebilir (BİT, Rapport VIII (1) s. 36. 37). İşçi temsilcileri konumuz dışında olduğu için işaretle yetiniyoruz.

55) Bu tip uygulamalara genellikle tek sendikanın zorunlu olduğu otoriter sistemlerde rastlanmaktadır. Suriye Arap Cumhuriyeti, Çekoslovakya ve Rusya uygulamaları için bkz. BİT, Rapport VIII (1) s. 37 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Fransa'da sendika temsilcilerinin görevlerini yapabilmeleri için serbest zamandan yararlanmaları kanunla kabul edilmiştir. Fransız İş Kanununun Art. L. 412. 16. maddesine göre 150 ile 300 işçi çalıştıran işletmelerde sendika temsilcisine ayda 10 saat, 300 den fazla işçi çalışan işletmelerde ise 15 saat çalışma süresinden sayılan ücretli serbest zaman tanınması kabul edilmiştir. İşyerinde birden fazla sendika temsilcisi varsa bunlar durumu işverene bildirmek şartıyla sürelerini birbirlerine aktarabilir, süreleri belli kişilerde toplayabilirler (Art. L. 412-16/III). İşverenin daveti üzerine yapılan toplantılarda geçen süre bu zamanın dışında sayılır (Art. L. 412-16/IV).

Sendika temsilcisi serbest zamanını dilediği gibi kullanır. İster böler, isterse tek seferde kullanır[56]. Serbest zaman sendikal kesime tanınmış bir hak olduğundan bu zaman temsilciler arasında ihtiyaca göre serbestçe dağıtılabilir. Bu dağılma her ay değiştirilebilir. Metal işkolu işverenleri bu dağılımın her ay başında işverene bildirilmesi gerektiğini ileri sürüyorlarsa da kanun böyle bir zorunluk getirmemiştir. İşveren durumdan dağıtım yapıldıktan sonra da haberdar edilebilir[57].

Türk Hukukunda temsilcilere görevlerini yapabilmeleri için süre verilmesi kanunda yer almamıştır. Bu konu toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmiş ve hemen bütün toplu sözleşmelerde değişik süre için de olsa temsilcilere zaman bırakılması kabul edilmiştir.

Bazı sözleşmelerde 274 sayılı kanunun 19/2. maddesi temsilcilik görevi için de tekrarlanarak «işyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini iş saatleri dışında yaparlar. Ancak derhal incelenmesi ve soruşturulması gereken hallerde baştemsilcinin ya da temsilcilerin işverene haber vermesi şartıyla temsilcilik görevlerini iş saatleri içinde yapabilirler» denmektedir[58]. Bu gibi söz-

56) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 114. No. 78.

57) *Cohen*, Mission Générale, s. 9.

58) Türkiye Tekstil Sanayii İşverenler Sendikası ile T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 11. D.; Aynı işveren sendikasının Tekstil İşçileri Sendikası ile yaptığı 1.7.1977 tarihli toplu sözleşme m. 11, 6. a; Basın İş Sendikası ile DMO Genel Müdürlüğü arasındaki 1.3.1976/28.2.1978 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 11/II-; Benzer bir hüküm Petrol İş Sendikası ile Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü arasındaki 1.4.1976 / 31.3.1978 tarihli sözleşmenin 8. maddesinde de yer almıştır. Bu sözleşmede ayrıca, «Bölge müdürleri ile gres tesislerinde baştemsilci bir nöbet cetveli yaparak işveren veya vekiline verir. Nöbetçi, temsilci nöbetçi olduğu gün öğleden sonraları çalıştırılamaz ve sendika temsilcisi temsilci odasında çalışmalarını yapar» hükmü yer almıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

leşmelerde serbest zamanın süresi belirlenmemekte, derhal incelenmesi veya soruşturulması gereken durumun devamı süresince baştemsilci ve temsilci serbest zamandan yararlanmakta ve çalışmadıkları bu süre için ücret kesintisi yapılmamaktadır[59]. Bazı sözleşmeler ise serbest süreyi önceden belirlemektedir. Bir kısım toplu iş sözleşmeleri bu süreyi sadece baştemsilciye tanımakta ve bunun süresi de hergün bir saat[60], haftada bir gün iki saat[61], haftada yarım gün[62], günde üç saat[63], günde dört saat[64], haftada on iki saat[65], hergün öğleden sonra[66], olarak değişmektedir. Genellikle toplu iş sözleşmeleri temsilciler kurulu toplantısına da yer vererek bu toplantılar için temsilcilere belli bir süre tanımaktadır. Bu toplantılar için haftanın belli bir gününde belli bir süre ayrılmaktadır[67]. Bu belli süre birçok toplu iş sözleşmesinde iki saat olarak öngörülmüşse de[68], süreyi üç saat[69], üçbuçuk saat[70] veya

---

59) age. Basın İş Sendikası sözleşmesi, m. 11/II, son cümle.

60) Keramik İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 64.

61) Keramik İş Sendikası ile T. Toprak Seramik ve Çimento Sanayii İşletmeleri Sendikası arasında A.F. Ekmekçioğlu Mürefte Tuğla ve Kiremit Fabrikası İşyeri için yapılan 1.1.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 11/II.

62) Keramik İş Sendikası'nın İşveren Sendikası ile Kil - San Kil Sanayii ve Ticaret A.Ş. işyeri için yaptığı 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 11.

63) T. Otomobil İş Sendikası ile T. Otomotiv Endüstrileri A.Ş. arasında 1.5.1977 - 30.4.1979 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 14, c.

64) T. Otomobil İş Sendikası ile Makine Takım Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1977 - 30.4.1979 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 14, c; T. Maden İş Sendikası ile Yıldız Kazan San. A.Ş.'ni temsilen MESS arasındaki 3.2.1978 / 31.8.1979 yürürlük tarihli toplu sözleşme, m. 14; T. Maden İş Sendikası ile (Ferhat Kocabalı Fer - Döküm Sanayii'ni temsilen) MESS arasındaki 1.3.1977 / 1.9.1979 yürürlük tarihli sözleşme, m. 9.

65) Otomobil İş Sendikası ile AEG ETİ Elektrik Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.6.1976 / 31.5.1978 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 14, c.

66) T. Maden İş Sendikası ile Sungurlar Genel Makine Sanayii A.Ş.'ni temsilen MESS arasındaki 1.1.1978 / 31.8.1979 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 10, a. Bu sözleşmede temsilci toplantıları için de haftada bir gün 4 saat ücretli toplantı izni tanınmıştır, m. 10, b.

67) Genellikle bu toplantılar için haftada bir gün ayrılmakta ise de bazı toplu sözleşmelerde haftada iki gün toplantı yapılacağı da öngörülmüştür. Örnek olarak bkz. Azot Sanayii ile Petrol İş arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 18, I.

68) Bunlara örnek olarak, Mutlu Akü Malzemeleri Sanayii A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu iş sözleşmesini (m. 5, c) ve Makine Takım Endüstrisi A.Ş. ile Türkiye Otomobil İş Sendikası arasındaki 1.5.1977 tarihli toplu iş sözleşmesini (m. 14, c, II) gösterebiliriz.

69) T. Tekstil Sanayii İşverenler Sendikası ile Tekstil İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 11, C, b. T. Maden İş Sendikası ile Wat Elektromekanik Cihazları ve Motor Sanayii A.Ş. arasındaki 1.2.1979 / 1.2.1981 tarihli toplu sözleşmede (m. 9) temsilcilere haftalık toplantı için tanınan 1 saatlik izin yanında baştemsilciye günde 2 saat ücretli izin hakkı tanınmıştır.

70) AEG Eti Elektrik Endüstrisi A.Ş. ile Otomobil İş Sendikası arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 14, c.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yarım gün olarak[71] belirleyen sözleşmeler de vardır. Temsilci veya baştemsilciye görevleri için serbest süre bazen işverenle işçi sendikası arasındaki protokolla düzenlenmekte, hatta baştemsilcinin fiilen çalışması ve devamlılığı da aranmamaktadır[72].

b) Serbest Süre İçin Ücret

274 sayılı kanun sendika işyeri temsilcileri için bir serbest süre öngörmediğinden buna bağlı olarak bu süre için ücret ödenip ödenmeyeceği hususunu da düzenlememiştir. Fransız İş Kanunu ise hem serbest süreyi (10 ila 15 saat) hem de bu süre için çalışma süresi gibi ücret ödeneceğini hükme bağlamıştır. (Art. L. 412. 16. I ve II)[73]. Bu sürelerin ücreti sanki çalışmış gibi ödenir ve ücretten herhangi bir indirim yapılamaz[74].

Hukukumuzda serbest süre için ücret ödenmesi, kanunda değil[75] toplu iş sözleşmelerinde öngörülmüştür. Birçok toplu iş sözleşmesi temsilciler için serbest süreyi, haftalık toplantıları, gerekli durumlarda işinden ayrılmayı düzenledikten sonra bu faaliyetler nedeniyle ücretten kesinti yapılamayacağını açıkça hükme bağlamıştır[76].

71) T. Otomotiv Endüstrisi A.Ş. ile T. Otomobil İş Sendikası arasındaki 1.5.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 14, c.

72) Y.ŞCD'nin 27.4.1978 t. ve 1868/1870 sayılı kararında ilk mahkemenin baştemsilciyi, 275 sayılı Kanunun 55'inci maddesine aykırı davranışı nedeniyle mahkûm eden kararını, «sendika baştemsilcisinin Türkiye Maden İş Sendikası ile işveren şirket arasında imzalanan 1.8.1975 tarihli protokol icabı işyerinde fiilen çalışan ve devamlılığı aranan işçilerden olmaması nedeniyle 275 sayılı Kanunun 53. (55 olsa gerek) maddesinde öngörülen şekilde greve katılması düşünülemeyeceğine, sanığın dava konusu kanun dışı greve karar verme veya buna katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik eden veya propaganda yapan bir kişi durumunda olup olmadığı etraflıca tetkik ve tesbit ile bu hususdaki sübut delilleri karar yerinde gösterilmeden mahkumiyetine karar verilmesi kanuna aykırıdır.» diyerek bozmuştur (ABD, 1978-4, yıl 35, s. 705 - 706).

73) Bu süre için ücret ödenmesinin hukuki dayanağı Fransız hukukunda tartışmalıdır. Kanun koyucunun, sadece sendikal faaliyetlere ayrılmış bu süreler için işvereni işçinin bu faaliyetlerde harcadığı zaman nedeniyle kaybettiği ücret nedeniyle uğradığı zararı giderici bir tazminat gibi görünen bu ödemeyi, neye dayanarak zorlayabildiği üzerinde durulmuş, bazı yazarlar burada iş sözleşmesinin askı hali bulunduğunu ileri sürmüşler, hatta bunun öğretinin yaygın görüşü olduğunu savunmuşlardır (*Cohen, Comité*, d'entreprise, s. 751). Ancak burada iş sözleşmesinin özel bir askı hali, daha doğrusu faaliyetin geçici olarak durması sözkonusudur (*Camerlynck*, Contrat de travail, s. 130, No. 128; *Roux*, s. 34; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 122, No. 83).

74) *Klein*, s. 394, No. 535.

75) *Apaydın*, ise 274/19.3 bendindeki (2 olacak) farklı muameleye tabi tutulamayan temsilcilerin faaliyetinden dolayı ücretlerinden kesinti yapılamayacağı sonucunu da çıkarmaktadır. (*Apaydın*, s. 142). Bizce bu konuda toplu sözleşmelerde açık hüküm olduğundan kanunu zorlamaya gerek yoktur.

76) DMO Genel Müdürlüğü İstanbul Basım Müessesesi ile Basın İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 11; Tekel Genel Müdürlüğü ile Tek Gıda İş Sen-

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

c) Serbest Sürenin Aşılması

Serbest süre ile ilgili bir sorun da kanunla veya toplu sözleşme ile belirlenmiş bu sürenin aşılıp aşılamayacağıdır. Önce bu konuda Fransa'daki duruma bakalım.

Fransa'da sendika temsilcileri için 10-15 saatlik bir serbest sürenin kanunla tespit edilmiş olduğunu görmüştük. Bu sürenin mutlak olup işletme komitesi üyelerine tanınmış olan sürenin aksine[77] olağanüstü durumlarda dahi aşılamayacağı ileri sürülmektedir[78]. Bunun dayanağı ise kanunun, personel temsilcileri için tanımış olduğu ayda 15 saatlik sürenin olağanüstü durumlarda aşılabileceğini kabul etmiş oluşuna karşılık, sendika temsilcisine ilişkin hükümler sonradan kabul edilmesine rağmen, benzer bir hükme yer vermemiş oluşudur[79]. Buna karşılık temsilcinin görevi-

---

dikası arasındaki 1.3.1976 t. toplu iş sözleşmesi, m. 17; Türk Otomotiv Endüstrileri A.Ş. ile T. Otomobil İş Sendikası arasındaki 1.5.1977 t. toplu sözleşme, m. 14. c: Aynı sendikanın Makine Takım Endüstrisi A.Ş. AEG ETİ Elektrik Endüstrisi A.Ş. Atlas Copco makinaları İmalat A.Ş. ve Oto Yol Sanayii A.Ş. ile 1977 yılı içinde yaptığı toplu iş sözleşmelerinde temsilcilerin toplu sözleşmede belli sendikal faaliyet veya toplantı süreleri için ücret kesintisi yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

77) *Art. L.* 434. 1'e göre, işveren işletme komitesi üyelerine ve 500'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işletme komitesindeki sendika temsilcisine görevlerini yapabilmeleri için, olağanüstü haller dışında ayda 20 saatlik bir süre tanımak ve bu süre için ücret ödemek zorundadır. Kanun olağanüstü durumlarda ayda 20 saatlik sürenin aşılabileceğini belirtmiş fakat olağanüstü durumdan ne anlaşılmak gerektiğini açıklamamıştır. Bunun, normal gidişi aksatan, ani ve alışılmadık olaylar olduğu kabul edilebilir. Grev ve toplu fesih gibi (*Cohen*, Comité d'entreprise, s. 275). (Olağanüstü durum kavramı için ayrıca bkz. *Cohen*, Comité d'entreprise, s. 775 vd. *Roux*, 32 vd.) CTF Art L. 420. 19. I.'de personel delegeleri için tanınan ayda 15 saatlik serbest sürenin olağanüstü durumlarda aşılabileceğini belirtmiştir.

78) *Roux*, s. 33.

79) *Roux*, s. 33: Kanun işletme komiteleri üyeleri için tanınmış 20 saatlik sürenin de olağanüstü durumlarda aşılabileceğini belirtmiştir. Hem işletme komitesi üyeleri, hem de personel temsilcileri için olağanüstü durum nedeniyle serbest sürenin aşılmasına izin veren kanunun sendika temsilcileri için bu yola gitmemiş oluşu *Roux*'nun görüşüne hak verdirtir niteliktedir. Değişik mahkeme kararları da sendika temsilcisinin süresini aşmış oluşu dolayısıyla, işverenin bu temsilciler için vermiş olduğu disiplin cezalarının sendikal faaliyeti engelleme suçunu oluşturmadığına karar vermiştir. Karara konu olaylardan ilkinde işyerinde 150'den az işçi çalıştığı için temsilciler serbest süreden yararlanamıyordu. Buna rağmen temsilci izin almadan bilgi almak için birkaç kez iş müfettişliğine gitmiş, işveren de onu devamsızlık dolayısıyla cezalandırmıştı. Temsilcinin şikâyeti üzerine ilk mahkeme işvereni «sendikal görevleri engellediği» için suçlu bulmuş, ancak Lyon İstinaf Mahkemesi 23.1.1976 tarihli kararında, temsilcilere serbest süre tanınmamışsa, habersiz işi terkedemeyecekleri, böylece bir ay içinde üç defa, iş saatleri dışında da alabileceklerini bilgileri almak için iş saatleri içinde iş müfettişliğine gitmeye hakları olmadığını ileri sürerek ilk mahkemenin kararını bozmuştur. Fransız Yargıtayı ceza dairesinin 21.4.1977 tarihli bir kararı da bu görüşü destekler niteliktedir (*Roux*, s. 33, 34). Bir diğer olayda da belli aylık sürelerini aşan temsilcilere işveren disiplin cezası uygulamış, şikâyet üzerine Montbeliard Mahkemesi işvereni mahkûm etmiş, ancak Besançon istinaf mahkemesi 18.1.1977 tarihli kararıyla, kanundaki sürelerin bir tavan oluşturduğundan aşılamayacağı ve temsilcinin bu sıfatı yanında, işçi sıfatını da taşıdığı, bu nedenle işverene bazı menfaatler sağlaması gerektiği gerekçesiyle, kararı bozmuştur (*Roux*, s. 34).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nin kamu düzenine ilişkin olduğu bu nedenle serbest süresini bitirse de görevine devam edebileceği ama belli süreyi aşan kısım için işverenden ücret isteyemeyeceği ileri sürülmüştür[80].

Hukukumuzda ise temsilcilere iş saatleri içinde sendikal görevlerini yapabilmeleri için süre tanınmasını öngören bir hüküm yoktur. Bu konu işveren ve işçi sendikası arasında toplu iş sözsözleşmeleri ile düzenlenmiş ve temsilcilere bu görevlerini yapabilmeleri için belli süreler saptanmıştır. Bu sürelerin aşılması için de işverenin izninin gerekli olduğu açıktır. Fransa'da kabul edilen, kanundaki belli sürenin aşılamayacağı görüşünün hukukumuzda, bu sürelerin toplu sözleşmelerle kabul edilmiş oluşu nedeniyle öncelikle benimsenmesi gerekir. Bu konuda ayrıca şunu da işaret edelim. İşverenin arzusu ile temsilcilerle yapılacak toplantılar serbest süreden sayılamaz[81]. Bu husus, bazı toplu sözleşmelerde bu görüşmelerin iş saatleri içinde olacağı belirtilerek[82] veya toplantılar olağan çalışma süresi dışında devam ederse fazla çalışma sayılacağı açıklanarak[83] açıklığa kavuşturulmuştur.

d) Serbest Süre İçindeki Kazaların Durumu

Temsilciler kendilerine görevlerini yapabilmeelri için bırakılmış süre içinde bir kazaya uğrarsa, bu kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda da hukukumuzda açıklık yoktur. Fransız hukukunda ise işyerinde temsilcilik görevini yaparken uğranılan kazanın iş kazası sayılması gerektiği[84], işyeri dışında temsilcilik görevi yapılırken uğranılan kaza konusunun ise daha güç olup Sosyal Sigortalar Kurumunca ve yetkili mahkemelerce çözümlenmesi gerektiği[85], aylık toplantı sırasındaki kazanın ise iş kazası sayılamayacağı[86] ileri sürülmüştür.

---

80) *Cohen*, Comité d'entreprise, s. 753 - 754; *Suet*, Comité d'entreprise s. 304, No. 605; süresini aşan temsilciye karşı, işverenin gerekli önlemlerin alınması için iş müfettişliğine başvurabileceği, fakat kendiliğinden, meselâ temsilcinin çalıştığı ekibi değişerek, önlem alamayacağı da ileri sürülmüştür (*Brun / Callard*, s. 341, No. 1012).

81) *Suet*, Comité d'entreprise, s. 305, No. 608.

82) Azot Sarayii TAŞ ile Petrol İş Sendikası arasındaki 7.5.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 18, D.

83) Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Tekstil İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli işyeri toplu iş sözleşmesi, m. 11. C, b. son fıkra.

84) *Klein*, s. 396, No. 537; *Suet*, Comité, d'entreprise, s. 305, No. 610.

85) *Klein*, s. 396, No. 533.

86) *Suet*, Comité d'entreprise, s. 305, No. 610.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Türk Hukukunda iş kazası kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Sosyal Sigortalar Kanununun 11, A, a[87] maddesine göre sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kaza iş kazasıdır. Kanunda bir ayırım yapılmadığından temsilcinin bu kazaya temsilcilik görevi sırasında veya temsilciler toplantısında uğramasının bir etkisi olmayacaktır. Kazanın işyerinde olması yeterlidir[88]. Temsilcinin temsilcilik görevi dolayısıyle sendikada veya başka bir yerde bulunduğu sırada uğradığı kaza konusunda aynı sonuca ulaşmak ise Sosyal Sigortalar Kanununun 11, A, c maddesindeki «görev» sözünün yorumuna bağlıdır. Bu maddede işverenin işçiyi görevle başka bir yere göndermesi sırasındaki kazalar da iş kazası sayılmıştır. Burada görev sadece işverenin verdiği görevler olarak yorumlanırsa işyeri dışında temsilcilik görevi yapılırken uğranılan kaza iş kazası sayılmayacak, kanun ve toplu sözleşmelerle kabul edilen görevleri de kapsar nitelikte geniş yorumlanırsa işyeri dışındaki temsilcilik faaliyetleri sırasında uğranılan kazalar da iş kazası sayılabilecektir. Bizce temsilcilik kurumu kanunla kabul edilmiş olup, ayrıntılar da toplu sözleşmelerle düzenlendiğine, işçi de bunu kanundan doğan bir görev olarak yaptığına, işyeri dışındaki faaliyetleri de ancak işverenin izni ile yapabileceğine göre bu kazaları da iş kazası saymak doğru olacaktır. Diğer görüşün benimsenmesi temsilcilik görevini kabul ve sendikal faaliyetleri serbestçe yürütmeye bir tür engel oluşturabilecektir ki bu da sendika özgürlüğüne aykırı düşecektir.

e) *Serbest Sürenin Denetimi*

Temsilciye tanınan serbest sürenin işçi, sendika ve işverence denetlenmesi düşünülebilir. Temsilci sendikaca görevlendirilmiş olduğundan işçiye bu konuda pek söz düşmez. İşçi olsa olsa, sendika üyesi olarak memnun olmadığı temsilciyi sendikaya şikâyet edebilir. Sendika bu şikâyetleri değerlendirerek veya görevini gereği gibi yapmadığını bizzat belirlediği temsilciyi, görevden alabilir. Buna karar verirken temsilcinin serbest süreyi kullanma biçimi de rol oynayabilir. Bu konuda asıl üzerinde durulacak konu

87) 506 sayılı 17.7.1964 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu (R.G. 29, 30, 31 Temmuz ve 1 Ağustos, 1964, sy. 11766 - 11779). Kanunun bazı maddeleri zamanla değiştirilmiştir.

88) *Atabek, Reşat*, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978, s. 52.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

temsilcinin işverence denetlenmesidir. Bu sürelerin ücretlerini temsilci sanki çalışmış gibi ödediğine göre, işverene bu sürelerin görev için mi yoksa kişisel çıkarlar için mi kullanıldığı konusunda söz hakkı tanımak doğru olur. Dikkat edilecek nokta, bu nedenle işverene, temsilcilerin sendikal görevlerini engelleyecek genişlikte denetim hakkı tanımamaktır.

Fransız hukukunda temsilciye tanınan bu sürenin kullanılmasının işverenin iznine bağlanamayacağı genellikle kabul edilmekte, ancak, bu sürenin görevle ilgili olarak kullanılması gerektiği de belirtilmektedir[89]. Böylece serbest sürenin sendikal amaçla ve görevle ilgili kullanılıp kullanılmadığını sonradan denetleme yetkisi işverene tanınmaktadır[90]. Sürenin sendikal görev için kullanıldığını kanıtlamak temsilciye düşer[91]. Doktrinin ve Fransız Yargıtayının Sosyal Dairesinin yerleşmiş görüşü olan bu sonuç Ceza Dairesinin 9 Nisan 1976 kararıyla sarsılmış gibidir. Bu kararda «sendikal hareketin uygulaması işverenin kontrolu dışındadır. Temsilcinin süresinin görev için kullanıldığı yolundaki beyanı tersi meydana çıkarılmadıkça, yeterli bir kanıttır» denmektedir[92]. Doktrinde, kararda sürenin gerçekten sendikal görev için kullanılıp kullanılmadığının araştırılması gerektiğine işaret edildiğinden yerleşmiş içtihatlara aykırı bir prensip kararı olarak kabul edilemeyeceeği ileri sürülmektedir[93]. Temsilcinin serbest süreyi kullanmasının işverenin iznine bağlı olmaması ona işini ansızın bırakma hakkını da vermez. Temsilci ayrılmadan bir süre önce ilgili kısım şefine durumu bildirmelidir ki, gerekli tedbirler alınıp işin aksaması önlenebilsin. Temsilcilerin işini ansızın bırakıp işyerinin bir bölümünü veya tamamını aksatması kabul edilemez[94]. Uygulamada «bon de délégation - temsilci fişi» denen bir sistem de kullanılmakta, bunda işi bırakanın, adı, ayrılma saati, niçin ayrıldığı, ayrılma süresi ve dönüş saati yazılmakta, ayrı-

89) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 114, No. 78; *Roux*, s. 35. *Klein*, s. 394, No. 536.

90) *Roux*, s. 37 ve 34. dipnotta anılan 30.1.1975 tarihli sosyal daire kararı; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 116, No. 79; *Klein*, s. 394, No. 356.

91) *Verdier*, Syndicats 1979, s. 116, No. 79; *Klein*, s. 394, No. 536. Mahkeme kararları da bu yoldadır. Örneğin 19 Nisan 1972 tarihli Sosyal Daire kararında işverenin, sadece temsilcinin sözü ile yetinmeyip başka ayrıntılı ve doğrulayıcı kanıtlar isteyebileceği belirtilmektedir (*Roux*, s. 37).

92) Karar için bkz. *Roux*, s. 34 ve dn. 36; Ayrıca bkz. *Brun/Galland*, s. 342, No. 102.

93) *Roux*, s. 37.

94) *Verdier*, Syndicats, 1979 s. 122, No. 83. *Klein*, s. 395, No. 536, *Despax / Pelissier*, s. 121.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lırken ve dönüşte servis şefi ve temsilci tarafından imzalanmakta, böylece temsilcilerin serbest sürelerinin ne kadarını kullandıkları da belirlenebilmektedir[95].

Türk Hukukunda temsilcilerin bu görevlerini kural olarak iş saatleri dışında yapmaları kabul edilmiştir. Ancak, derhal incelenmesi ve soruşturulması gereken işleri[96], iş saatleri dışında yapılamayacak işleri[97], ilgili yöneticiye haber vermek şartıyla iş saatleri içinde de yapabilirler. Temsilcilerin haftalık toplantılarının lantının baştemsilci tarafından işverene haber verileceği[99] toplu sözleşmelerde yer aldığı gibi, bu toplantının gün ve saatlerinin topsözleşmelerde yer aldığı gibi, bu toplantının gn ve saatlerinin toplu iş sözleşmesi ile önceden belirlendiği de görülmektedir[100]. Fransız hukukundaki sonradan denetim yerine bizde birlikte kararlaştırma yolunun benimsendiği, ancak önceden öngörülmeyen bazı toplantıların da ancak işverene haber verilerek yapılabilmesi kabul edilmiştir. Ancak bu haber vermekden amacın, izin almak olmayıp, işvereni gerekli önlemleri alabilmesi için uyarma olduğu anlaşılmaktadır. Zira düzenlemeler önceden haber vermeden söz edip, bu haber üzerine işverenin cevabının bekleneceği konusuna değinmemektedir. Böylece bizdeki düzenlemenin de, işverenin temsilcinin faaliyetlerini denetleyemeyeceği, ancak işin normal yürümesi için gerekli önlemlerin alınmasını sağlayacak biçimde bu faaliyetlerden önceden haberdar edilmesi yolunda olduğu düşünülebilir. Ancak temsilcilere tanınan bu toplantı ve serbest süre sadece temsilcilik görevleri ile ilgili amaçlar için kullanılabilir. Bu tür toplantı ve serbest süre öngören hemen her toplu sözleş-

---

95) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 121, No. 83. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Rouz, s. s. 37 - 38; *Catala*, s. 787, No. 685.

96) Basın İş Sendikası ile DMO Genel Md. İstanbul Basım Müessesesi arasındaki toplu iş sözleşmesi, m. 11.

97) T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Tekstil İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 11, C, a. Yine ayrı sendikanın T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası ile yaptığı 1.7.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 11, D, a.

98) Basın İş Sendikası ile T.C. Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki 2.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 10, G; T. Maden İş Sendikası ile Sungurlar Genel Makine San. A.Ş. temsilcisi MESS arasındaki 1.1.1978 tarihli toplu sözleşme, m. 10.

99) T. Otomobil İş Sendikası ile Türk Otomotiv Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 14, c.

100) Oldukça yaygın olan bu düzenlemeye örnek olarak bkz. Otomobil İş Sendikası ile Kroman Çelik Sanayii AŞ.. arasındaki 1.4.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 14, c.; Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 5, c.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

me, bu iznin görev nedeniyle verildiğini vurgulamaktadır[101]. Bu düzenlemelere göre, temsilci toplantılarında işçi dert ve şikâyetleri dışında konular görüşülür veya temsilciler kendilerine tanınan serbest süreyi temsilcilik görevleri dışında kullanırlarsa, işveren, bu süreler için ücret ödemeyeceği gibi, sendikadan bu temsilcilerin değiştirilmesini de isteyebilir. Sendikanın bunu kabul etmemesi halinde konuyu «uyuşmazlık konusu yaparak lokavta gidebilecektir» (TSGLK m. 19/b. 2, II).

2. *İşyerinde Dolaşma ve İşyeri Dışına Çıkma Hakkı*

Görevlerini yapabilmek için temsilcilere serbest süre yanında işyeri içinde dolaşma ve işyeri dışına çıkma hakkı da tanınmalıdır. İşyerinde dolaşma hakkı işçilerle konuşmak, onların dileklerini öğrenmek, iş şartlarını araştırmak, yani temsilcilerin görevlerini yapabilmeleri için kullanılır[102]. Bu hak temsilcilere bazı ülkelerde kanunla[103], bazılarında toplu iş sözleşmeleri veya uygulama ile tanınmıştır. Genellikle bu konunun toplu iş sözleşmelerinde düzenlendiği görülmektedir. Bu düzenlemede temsilcinin dolaşma nedenini belirterek ilgili şefinden izin alması da aranmaktadır[104].

a) Tanınma Nedeni

Temsilcilere işyeri içinde ve dışında dolaşma hakkı tanınma-

101) Motorlu Araçlar Ticaret A.Ş. ile T. Otomobil İş Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu sözleşmede, m. 14, c.'de «baştemsilci veya yardımcısı görevini yapabilmesi için haftada 4 saat çalışma yapabilir...» denmekte, bazı sözleşmelerde ise temsilci toplantılarında sendika üyelerinin dert ve şikâyetlerinin görüşüleceği (bkz. Tekel Genel Müdürlüğü ile Tek Gıda İş Sendikası arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 17, a) belirtilmektedir.

102) BİT, Rapport VIII (1), s. 51, 52.

103) Rusya'da, Federal Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti İş Kanununun 166. maddesine göre, sendika merkez komitesi üyeleri ve işyerinde sendikanın başlıca temsil organı olan işçi komiteleri işletmenin her tarafında serbestçe dolaşabilirler (BİT age ve yer); Ayrıca bkz. *İvanov*, s. 285, vd.

104) Norveç'te, 1966 anlaşmasında dolaşma hakkı sadece sendika temsilcileri komitesi başkanına, başkan yardımcısına ve sekreterine tanınmıştır. Ancak bunlar işlerini terketmeden önce, terk nedenini belirterek kısım şeflerine bilgi vermek zorundadırlar. Diğer temsilciler ise ancak kısım şeflerinin izni ile bu haktan yararlanabilirler (BİT, Rapport, VIII (1), s. 52). Amerika Birleşik Devletleri'nde 1966'da General Elektrik ortaklığı ile Elektrik, Radyo ve Makine Üretim İşçileri Sendikası arasındaki toplu sözleşmede ise başkanlara, diğer kısımlardaki temsilcilerle görüşebilmeleri için, yine kısım şeflerine haber vererek, bu haktan yararlanma imkânı sağlanmıştır. İngiltere'de ise oto fabrikalarında «shop stewards»la ilgili toplu sözleşmede, temsilcilere işyerinin değişik kısımlarında dolaşma hakkı tanınmıştır. Ancak temsilci durumu ilgili kısım şefine bildirecektir. Bu dolaşmaya ancak geçerli bir nedenle engel olunabilir (BİT, Rapport VIII (1), s. 52).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dıkça, kendilerinden beklenen görevi yapamazlar[105]. Bazı kanunlar sendikal hakların kullanılmasının engellenmesini suç sayıp cezalandırmıştır. Dolaşma hakkı da sendikal amaçla kullanıldığı sürece bu korumadan yararlanacaktır[106]. Temsilcilerin bilgi toplama, aydınlanma hakları da dolaşma hakkı tanınması ile sağlanabilir[107]. Fransız Yargıtayı da bu hakkın tanınmasının temsilcilerin görevleri için gerekli olduğuna işaret etmiştir[108]. Ayrıca temsilcilerin, iş şartlarını görüp, bunu sendikaları adına işverenle tartışabilmek için de dolaşma hakkına ihtiyaçları vardır. Böylece bilgi alma, öğrenme hakkı da dolaşma hakkının tanınmasını gerektirmektedir[109].

Türk İş Hukuku uygulamasında dolaşma ve işyeri dışına çıkma hakkının kanunda ve toplu iş sözleşmelerinde açıkça yer almadığı görülüyor. Ancak toplu iş sözleşmelerinde temsilcilere yüklenen, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan şikâyetleri çözme[110], toplu sözleşme uygulamasının aksaksız yürütülmesine çalışma[111], toplu sözleşme uygulamasındaki aksaklıkları tespit[112] ve uygulamayı denetleme[113] gibi görevler dolaşma hakkı olmaksızın yerine getirilemez. Toplu iş sözleşmelerinde bu gibi görevler verilen temsilcilere, dolaylı da olsa işyerinin değişik bölümlerinde serbestçe dolaşma hakkının tanındığı kabul edilmelidir. Kaldı ki dolaşma hakkına bağlı işi bırakabilme ve dolaşabilme haklarından ilkine toplu iş sözleşmelerinde ayrıca yer verilmiştir. «Acil hallerde iş başından ayrılma» olarak rastladığımız bu hak, dolaş-

105) *Cohen*, Liberté de déplacement, s. 347; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 117, No. 80.

106) Buna örnek olarak Fransız İş Kanununun 461.2 maddesini ve bizim Sendikalar Kanunu'nun 31/b.3 maddesini gösterebiliriz.

107) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 117-118, No. 80.

108) Fransız Yargıtayı Ceza Dairesinin 9 Kasım 1971 tarihli CFDT ile Lacquemane arasındaki bir dava nedeniyle verdiği kararda «sendika temsilcileri görevlerini gerektiği gibi yapabilmek için işyerinin değişik bölümlerindeki iş şartlarını ve niteliklerini bizzat görüp tespit etmek zorundadır.» demektedir (Droit Ouvrier, 1972 sy. 289, 290, s. 274).

109) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 118, No. 80.

110) Petrol İş Sendikası ile Azot Sanayii T.A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 17. c.; Aynı sendika ile Bolaş arasındaki 1.1.1979 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 5.

111) Hür Cam İş Sendikası ile Cam Elyaf Sanayii A.Ş. vd. arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 8, C, f.; T. Otomobil İş Sendikası ile Makine Takım Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 14, b, 1.

112) Basın İş Sendikası ile T.C. Milli Eğitim Bakanlığı İstanbul ve Ankara'daki Basımevi işyerleri arasındaki 2.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 10, D; Tek-Met. İş Sendikası ile Makine ve Yedekleri İmalâtı Sanayii A.Ş. arasındaki 1.2.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 12, 1, d; T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası ile T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 12, c, d.

113) Tüm Maden İş Sendikası ile İcdaş arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 11, f.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ma hakkının özel bir uygulamasından başka bir şey değildir[114]. İşyeri içinde dolaşmalar yanında, gerektiğinde temsilcilere işyeri dışında sendika ile veya diğer ilgili kurumlarla temas imkânı sağlanması da bir zorunluk olarak görülmektedir[115]. Türk İş Hukuku uygulamasında işyeri dışına çıkışa ilişkin hükümleri işyeri içinde dolaşma hakkına nazaran daha açık olarak yer verildiği görülmektedir. Ancak bazı sözleşmeler işlerinden ayrılmak için idareden özel izin alınması şartını aramakta[116], bazı sözleşmeler ise bununla da yetinmeyip ayrıca sendikadan, ayrılışı tevsik eden «sendikal izin kâğıdı»nın getirilmesini istemektedir[117].

b) Sınırları

Fransız hukukunda dolaşma hakkının ne işverence ne toplu iş sözleşmeleri ile ne de işyeri iç yönetmelikleri ile sınırlanamayacağı, bu hakkın kamu düzeni ile ilgisi vurgulanarak belirtilmektedir[118]. Böylece dolaşma hakkının uygulanma biçimi tamamen ilgilinin arzusuna bağlı kalmakta, buna ancak görevin gereği, bir sınır olabilmektedir. Temsilci ancak görevi gerektiriyorsa dolaşma hakkını kullanabilecektir[119]. İşveren ancak bu hak kullanıldıktan sonra duruma müdahale ederek açıklama isteyebilir. Bu da ya bu süreler için ücret ödemekten kaçınma ya da bu hakkın kö-

114) Maden İş Sendikası ile Tezsan Takım Tezgahları Sanayii ve Ticaret A.Ş. arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 16, a'da hak sadece baştemsilciye tanınmıştır (Ancak Maden İş Sendikası'nın son yaptığı toplu iş sözleşmelerinde baştemsilci ve temsilcilere acil durumlarda iş başından ayrılma hakkı verilmediği, sadece serbest süre tanınmakla yetinildiği görülmektedir. Bkz. 2.3.1978. t. Yıldız Kazan San. A.Ş. sözleşmesi, 1.1.1978 tarihli Sungurlar Sözleşmesi ve 1.3.1977 tarihli Fer Döküm Sanayii Toplu İş Sözleşmesi); Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 8'de acil hallerde iş başından ayrılma hakkı bütün temsilcilere tanınmış, ancak bu ayrılmanın sadece durumun en yakın âmire bildirilmesi amacıyla olabileceğine de işaret edilmiştir. Yine Petrol İş Sendikası'nın Azot Sanayii T.A.Ş. ile yaptığı 1.5.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, 18, E maddesinde de benzer bir hükme yer verilmiştir.

115) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 119, No. 81. Temsilcilerin işyeri içinde veya dışında toplantılara katılabileceği, gerekli gördüğü kişi ve kurumlarla temas kurabileceği Paris İstinaf Mahkemesinin 22. dairesinin 25 Nisan 1972 tarihli Sté İmperator Arena c/ Clavel (GT'nin sendika delegesi) kararında da açıkça kabul edilmiştir (*Cohen*, Liberté de déplacement, s. 349, dn. 23).

116) Petrol İş Sendikası ile Azot Sanayii T.A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 18, F.; T. Otomobil İş Sendikası ile Makine - Takım Endüstrisi Anonim Şirketi arasındaki 1.5.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 15, b. Gıda İş Sendikası ile Unilever arasındaki 1.2.1979 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 6.

117) T. Maden İş Sendikası ile Yıldız Kazan Sanayii A.Ş.'ni temsilen MESS arasındaki 3.2.1978 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 14. T. Otomobil İş Sendikası ile Türk Otomotiv Endüstrileri A.Ş. arasındaki 1.5.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 15, b.

118) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 118, No. 81, *Cohen*, Liberté de déplacement, s. 348; *Cohen*, Mission générale, s. 9; *Despax/Pélissier*, s. 115; *Desset*, s. 342.

119) *Cohen*, Liberté de déplacement, s. 348; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 120, No. 82; *Desset*, s. 342.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tüye kullanılması nedeniyle olabilir[120]. İşverenin önceden bu hakkın kullanılmasına müdahalesi sendikal hakkın kullanılmasını engelleme suçunu oluşturabilir[121]. Ancak bu sonuç, serbest sürenin kullanılması konusunda değindiğimiz gibi, serbest süre veya dolaşma hakkı işverene hiç haber vermeden kullanılacak, böylece karışıklık ve düzensizlik yaratılacak demek de değildir. Temsilci işinden ayrılmazdan belli bir süre önce işverene haber vermelidir ki işin aksamadan yürüyebilmesi için gerekli önlemler alınabilsin[122].

Bu konuda azınlıkta olmakla beraber, Fransız hukukunda temsilcilere dolaşma hakkı tanınmadığı, bunun 1968 kanununun ruhuna uygun olmadığını ileri sürenler de vardır[123].

Hukukumuzda da dolaşma hakkı ile ilgili ilk sınır görevin yerine getirilmesi olmaktadır. Toplu sözleşmeler, yukarıda değindiğimiz gibi temsilcilere verilen, şikâyetleri çözme, toplu sözleşme uygulamasının aksaksız yürümesine çalışma, uygulamayı denetleme, görevlerinin yapılabilmesi gerektiğinde, işbaşından ayrılıp işyerinde dolaşmaya izin vermektedir. Ancak bu dolaşmalar dolaşmanın amacı ile sınırlıdır. Bir şikâyeti çözmek için işbaşından ayrılan temsilci bu faaliyeti bitince yeniden işbaşına dönecektir. Ayrıca işbaşından ayrılmadan önce en yakın amirine haber vermesi de aranmaktadır.

Temsilciler arasında bir işbölümü uygulanmakta ise, her temsilci bu işbölümü çerçevesinde dolaşma hakkını kullanabilecektir. Temsilciler arasında işyerinin değişik kısımlarına göre bir işbölümü yapılmışsa her temsilci kendi kısmından sorumlu olduğundan, ancak kendi kısmında dolaşabilecektir. Bu konuya, şikâ-

120) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 129, No. 82.
121) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 131, No. 83, *Despax / Pélissier*, s. 115.
122) *Despax / Pélissier*, s. 121; *Klein*, s. 394, No. 356; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 122, No. 83.
123) *Klein* tarafından savunulan ve 6 Ekim 1970 tarihli Nimes istinaf mahkemesi kararından kaynaklanan bu görüşe göre : 27 Aralık 1968 kanunu ile tanınan haklar dar yorumlanmalıdır. Zira bunlar sendika ve sendikal sekstyonun iç faaliyetleriyle ilgilidir. Zaten kanuna göre de bu faaliyetlerin çalışma yerlerinde ve çalışma saatlerinde yapılması imkânsızdır. Ayrıca karar, bu beklenmedik dolaşma ve araştırmaların yönetim otoritesi ile bağdaşmayacağına, 1968 kanununda sendika temsilcilerine tanınan ayrıcalıklar sayılmış, fakat böyle bir araştırma yetkisinden söz edilmemiş oluşu nedeniyle de işaret etmiştir (*Klein*, s. 395 - 396, No. 538).
Burada anılan Nimes istinaf mahkemesi kararı Fransız Yargıtayının yukarıda değindiğimiz (bkz. dn. 108) 9 Kasım 1971 kararıyla bozulmuştur. Kararda bir ayırım yapılarak temsilcilerin işyerinde dolaşmaları kabul edilmiş fakat dolaşırken işçilerle görüşmeleri kabul edilmemiştir (Droit Ouvrier, 1972, sy. 289 - 290, s. 274).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yetleri çözüm faaliyetinde, toplu iş sözleşmlerinde yer verilmiş, işçinin şikâyeti kendi başvurusu ile halledilemezse kendi kısmındaki temsilciye başvuracağı belirtilmiştir[124]. Ancak her temsilcinin ancak kendi kısmında dolaşabilmesine karşılık, baştemsilci işyerinin bütününe ilişkin bir görev yaptığından, işyerinin her tarafını dolaşıp denetleyebilecektir.

c) Dolaşma Sırasında İşçilerle Görüşme

Dolaşma hakkı temsilcilere görevlerini gereği gibi yapabilmeleri için tanınmış bir haktır. Ancak, bu hakkın kullanılması sırasında, temsilcinin işçilerle konuşup gözlenen konu ile ilgili bilgi alması konusu tartışmalıdır. Çalışma saatleri dışında temsilcinin işçilerle konuşup onlardan bilgi alması mümkün ise de bu görüşmenin iş saatleri içinde ve iş başında yapılabilip yapılamayacağı tartışmalıdır. Fransız Yargıtayının .yukarıda andığımız 9 Kasım 1971 tarihli Lacquemane kararında ceza dairesi temsilcilere dolaşma hakkını görevlerinin bir gereği olarak tanımakta, fakat işbaşında ve iş saatlerinde temsilcinin işçilerle görüşemeyeceğini kabul etmektedir[125]. Doktrinde, dolaşma hakkının tanınıp, konuşma hakkının tanınmaması çelişkili bir tutum olarak nitelenmiştir. Kanunda açıklık olmamasına rağmen dolaşma hakkı tanınmış, fakat konuşma hakkı reddedilmiştir. Temsilci dolaşırken işçilere soru sormadan, onlarla konuşmadan, açıklamaları dinlemeden çalışma şartları konusunda nasıl bilgi edinebilecek, görevini nasıl yapabilecektir[126]. Doktrinde genellikle işin akışını bozmayacak, fakat konu ile ilgili bilgi almak için gerekli olan kısa görüşmelerin kabul edilmesi gerektiğine işaret edilmiştir[127].

---

124) Örnek olarak bkz. T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 76.

125) Dr. Ouv. 1972, sy. 289, 290, s. 274.

126) *Cohen*, Liberté de déplacement, s. 350 ve yollama yapılan *Verdier*'nin Dalloz, 1972, s. 334'deki karar incelemesi.

127) *Despax / Pélissier*, s. 116 (yazarlar, kararda görüşmenin reddedildiği, fakat «kısa görüşme» teriminden bahsedilmediğine işaretle bu sonuca varmaktadırlar. Esas olan temsilcinin görevini tam yapmasıdır. Bu nedenle bu görevin yapılmasına katkısı olacak görüşmeler, bu katkı ölçüsünde serbest olup, bu ölçüyü aşan görüşmeler yasaklanacaktır); *Verdier*, de işi aksatmayan fakat temsilci için de gerekli bilgileri veren kısa konuşmaları kabul etmektedir (Syndicats, 1979, s. 119, No. 81); *Brun / Galland*, konuyu tartışmadan ceza dairesinin dolaşmayı kabul fakat görüşmeyi reddettiğine işaretle yetinmiştir (s. 342, No. 1012); *Klein*, ise sadece dolaşma hakkını kabul eden karara karşı olduğunu belirtmiş, konuşma konusuna değinmemiştir. Ancak dolaşma hakkını kabul etmeyen bir görüşün, konuşma hakkını kabul etmesi beklenemez (s. 396, No. 538); *Desset*, de işi aksatmayan kısa görüşmelerin yapılabileceğini, bunların görevin yapılabilmesi için zorunlu olduğunu ileri sürmektedir (s. 345).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Türk hukukunda da bu konuda aynı ölçülerin kabul edilebileceğini düşünüyoruz. Temsilciye toplu iş sözleşmeleri ile verilmiş şikâyetleri çözme, toplu sözleşme uygulamasını denetleme, uygulamadaki aksaklıkları tespit görevleri, onların işyerinde serbestçe dolaşmasını gerektirdiği gibi bu dolaşmalar sırasında bu konularda işçilerden bilgi almasını da gerekli kılabilir. Gerçi bu görüşmelerin istirahat veya ara dinlenmesi sırasında yapılması düşünülebilirse de aksaklıklar işyerinin faaliyeti sırasında daha açıkça belirebilir. Veya işçi, olan bir aksaklığı farketmemiş olabilir. Bu bakımdan temsilcilerin dolaşmaları sırasında işçilerden gerekli buldukları açıklamaları istemeleri engellenmemelidir. Bu görüşmeler sırasında ölçü, işin aksamaması ve görüşmenin konuya ışık tutacak oranda olmasıdır. Özellikle çalışma sırasındaki aksaklıklara temsilcinin çözüm bulabilmesi ancak işin görülmesi sırasında işe müdahalesi ile mümkündür. Olaydan sonra temsilcinin devreye girmesi aksaklık nedenlerinin gözlenip bulunmasını zorlaştıracak, belki de imkânsız kılacaktır. Ancak temsilcinin işinden ayrılırken amirine haber vermesi de, işin aksamaması ve gerekli önlemlerin alınabilmesi için gerekli bulunmaktadır.

3. *İşverenle Görüşme Hakkı*

Temsilcinin kendisine verilmiş işçi şikâyetlerini çözme[128], işçi-işveren işbirliğini ve çalışma barışını sağlama[129], işyerinin eğitim faaliyetine yardım[130], toplu iş sözleşmesi uygulanmasını denetleme[131], işçi taleplerini işverenle görüşme[132] görevleri nedeniyle gerektikçe işverenle veya diğer yetkililerle görüşebileceği açıktır. Toplu sözleşmeler bu görevlerin nasıl yürütüleceğini düzenlemiştir. Ancak bazı toplu iş sözleşmeleri bu hükümlerin yanında temsilcilerin işverenle görüşmesi konusuna ayrıca yer vermiş ve düzenlemiştir. Bazı sözleşmelerde bu toplantıların her ay periyodik olarak öngürüldüğünü, «o ay içinde işçi işveren ilişkilerini gözden geçirmek, iş yerindeki verimi artırmak ve toplu sözleşme ile ilgili her türlü çalışma koşullarını görüşmek» amacını taşıdığını ve

128) Bkz. aşağıda § 3, III, 1. b.
129) Bkz. aşağıda § 3, III, 1. c.
130) Bkz. aşağıda § 3, III, 2. b.
131) Bkz. aşağıda § 3, III, 2. b.
132) BİT, Rapport, VIII (1), s. 53, 54.
133) DMO Genel Müdürlüğü İstanbul Basın Müessesesi ile DİSK Basın İş arasındaki, 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 8; Gıda İş Sendikası ile Unilever arasındaki 1.2.1979 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 6.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

toplantıya işverenle temsilcilerin katılabildiğini[133] görüyoruz. Yine bu sözleşmelerde bu görüşmelerin sonuçlarının tutanakla tesbit edilip taraflara birer örneğinin verileceği, periyodik toplantıların her ay yapılacağı, bunun dışında gerekli hallerde temsilciler toplantı isterse, görüşülmesini istedikleri konuların bir gündemini işverene verecekleri, bunun üzerine işverenin üç gün içinde bu toplantıyı yapacağı[134] hükme bağlanmıştır.

Temsilcilerle işveren veya işveren temsilcileri arasında yapılan bu toplantılar için de, temsilcilere, serbest sürede olduğu gibi, ücret ödenmesi gerekir. Bazı toplu sözleşmelerde bu yolda hükümlere de rastlanmaktadır. Bunlarda ya bu toplantıların iş saatleri içinde yapılacağı[135], ya da «temsilcilerle işveren arasındaki toplantı olağan çalışma süresi dışında ve her iki tarafın isteğiyle devam ederse temsilcilerin fazla çalışma yaptıkları kabul edilerek bu sözleşmede öngörülen oranlara göre fazla çalışma ücreti» alacağı[136] kararlaştırılmıştır. Bu toplantıların temsilcilere tanınan serbest süre ile ilgisi yoktur. Serbest süre tek tek bütün temsilcilere tanınmıştır. Oysa burada bütün temsilcilerin işverenle yapacakları toplantılar sözkonusudur[137].

4. *Sendikal İzin Hakkı*

Buraya kadar incelediğimiz serbest süre, işyeri içinde dolaşma ve işyeri dışına çıkma, işverenle görüşme gibi kolaylıklar, temsilcilere, çalıştıkları işyerindeki görevlerini yürütebilmeleri için gerekli idi. Şimdi inceleyeceğimiz sendikal izin hakkı ise temsilcilerin işyerleri ile doğrudan ilgili değildir. Amaç onların sendi-

---

134) ags. m. 2; Basın İş ile MEB arasında İstanbul, Ankara işyerleri için yapılan 2.1.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 10; T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 11. D, d (Bu sözleşmede periodik toplantı öngörülmemiş, temsilcilerin ihtiyacı gördükleri zaman işyeri ile ilgili hususları müzakere etmek için işveren veya vekillerinden toplantı isteyebilecekleri belirtilmiştir). Benzer hükümlere, T. Otomobil İş Sendikası'nın Türk Otomotiv Endüstrisi A.Ş. ile yaptığı 1.5.1977 tarihli toplu sözleşmenin 14. maddesinde ve aynı sendikanın Makina Takım Endüstrisi A.Ş. ile yaptığı 1.5.1977 tarihli toplu sözleşmenin 14, a maddesinde de rastlıyoruz.

135) Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 18, D.

136) Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Tekstil İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 11, 6, b.

137) Nitekim Fransız İş Kanunu açıkça, işverenin arzusu ile yapılan toplantılarda geçecek sürenin, temsilcilere tanınan serbest süreden düşülemeyeceğini hükme bağlamıştır (CTF art. L. 412-16, IV). Gerçi burada toplantı işverenin arzusu ile yapılmakta, bizde ise temsilcilerin teklifi ile düzenlenmektedir. Fakat sonuç değişmeyecektir. Amaç işyeri ile ilgili sorunların gözden geçirilmesidir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kal bilgi ve formasyonunu arttırmak için, sendikaca veya ilgili yurt içi veya yurt dışı kuruluşlarca düzenlenecek ders, seminer, konferans, eğitim toplantılarına katılmalarını sağlamaktır. Gerçi bu toplantılar sonunda bilgi ve görgüleri artacak temsilcilerin işyerine daha yararlı olacakları düşünülebilirse de amaç temsilcilerin sendikal bilgi ve görgülerini arttırmak, işyerine değil önce sendikaya yararlı olmalarını sağlamaktır.

Bazı ülkeler işlerini bırakarak sendika toplantılarına ve işyeri dışındaki eğitim derslerine katılan temsilcilere ücret ödenmesini kanunla sağlamışlardır[138]. Birçok ülkede ise bu, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmiştir. Bu konudaki toplu sözleşme hükümeleri ülkeden ülkeye değiştiği gibi, aynı ülke içinde de değişiklikler göstermektedir. Bundan yararlanacak işçi sayısının sınırlandığı veya zaman yönünden bir sınırlama getirildiği, hatta bazı ülkelerde bu süreler için hiç ücret ödenmediği görülmektedir[139].

Türk Hukukunda bu konuda da kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak toplu sözleşme uygulamamızda bu konuda çok değişik hükümlere rastlanmaktadır.

a) Bu konuda ilk ayırımın sendika yönetici ve temsilcileri ile diğer üyeler arasında yapıldığı görülmektedir. Bazı sözleşmelerin bu hakkı bütün üyelere tanımış olmalarına karşı[140] diğer

138) Örnek olarak Mali ve İspanya kanunları gösterilebilir. Bu iki ülkede sendikal toplantılara ve eğitim kurslarına katılacak işçilere ücretlerinin ödeneceği kanunla kabul edilmiştir (BİT, Rapport VIII (1), s. 50-51). Fransız hukukunda sendika temsilcisinin sendikal toplantıları, ayrıca temsilcinin sendikasını temsil ettiği toplantıları kapsar, biçimde yorumlanmaktadır (*Cohen*, Liberté des deplacement, s. 349).

139) *BİT*, Rapport VIII (1), s. 51. Bu süre için ücret ödenmemesini kabul eden ülkeler arasında Japonya ve Zambiya yanında Türkiye de sayılmıştır. Oysa biraz sonra göreceğimiz gibi Türkiye'de yapılan toplu iş sözleşmeleri sadece kişi ve süre yönünden sınırlama getirmektedir.

140) T. Otomobil İş Sendikası'nın Türk Otomotiv Endüstrileri A.Ş. ile yaptığı 1.5.1977 tarihli toplu iş sözleşmesine göre «Sendikanın veya üst teşekküllerinin veya resmî teşekküllerin tertiplediği toplantılar, kurslar, seminerler ve konferanslara iştirak etmek veya görüşme yapmak üzere, hep birden olmamak ve iş düzenini bozmamak kaydı ile üyelere yılda toplam olarak 120 işgünü ücretli izin verilir. Millî ve milletlerarası teşekküller tarafından meslekî alanda sağlanan burslar dolayısıyla yurt içi ve yurt dışına gönderilmesi halinde, yurt dışında 90 gün olmak ve sadece burs süresine bağlı kalmak şartı ile, yılda bir üyeyi geçmemek üzere izin verilir. Bu izin süresince üyeye ücreti tam olarak ödenir (m. 62). Aynı sendikanın Makina - Takım Endüstrisi A.Ş. ile yaptığı 1.5.1977 tarihli sözleşmede de benzer bir hükme yer verilmiş, ancak burslu yahut bursuz dışarı gidişte ücretin sadece yarısının verileceği hükme bağlanmıştır (m. 60). Bazı sözleşmelerde ise hiç bir ücret öngörülmemiş, üye sadece ücretsiz izinli sayılmıştır (T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 25, D, a.). Ancak genel kongreye katılacak delegelerden 10'una 10 gün için ücretli izin ve seminere katılacak üyelerden 20'sine yılda 8 gün ücretli izin verilmesi de aynı sözleşmede düzenlenmiştir (m. 25, D, a, b.); Petrol İş Sendikası ile BP arasındaki 1.4.1979/31.3.1981 tarihli toplu sözleşme ise (m. 9) bu süreyi, üyeler için 15 gün, temsilciler için 45 gün olarak saptamıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

birçok toplu iş sözleşmesinde bu hak sadece sendika yönetici ve temsilcisine tanınmıştır[141].

b) Bazı toplu sözleşmelerde ise sendika organlarına katılacak delegelerle diğer sendikal faaliyetlere katılacaklar arasında ayrım yapılmakta delegelere toplantılar süresince, diğer sendikal toplantılara katılacak sendika yönetici ve temsilcilerine ise belli bir süre, ücretli izin verilmektedir[142].

c) Sadece temsilcilerin yararlanacakları ücretli izinler. Yukarıdaki genel esaslar dışında sadece temsilciler için kabul edilmiş sendikal izinler de vardır. Diğerlerinde olduğu gibi bu izinlerden, sendika yöneticileri ve üyeleri yararlanamaz.

aa) Sendika Şube Başkanlarının talebi dolayısıyla. Bazı toplu sözleşmelerde kabul edildiğine göre, sendika şube başkanlarının yazılı talebi üzerine sendika işyeri temsilcileri işveren tarafından ücretli izinli kabul edilirler. Bu süre her temsilci için belli bir süreyi geçemez[143].

---

141) Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 82. (bu sözleşmeye göre sendika yöneticilerine yılda 50, temsilcilere, de 25 gün ücretli izin hakkı tanınmıştır); Hür Cam İş Sendikası ile Cam Elyaf Sanayii A.Ş. vd. arasında yapılan 1.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesinde de bu izin sadece sendika temsilci ve görevlilerine tanınmış, ancak bu iznin yarısının ücretli, yarısının da ücretsiz olacağı belirlenmiştir. İznin süresi sözleşmeye taraf Anadolu Cam Sanayii A.Ş. için yılda 150, Çayırova Cam San. A.Ş. için 150, Topkapı Şişe San. A.Ş. için 100, Teknik Cam San. A.Ş., T. Şişe ve Cam Fab. A.Ş., Cam İşleme Tesisi ve Cam Elyaf San. A.Ş. için de 80 işgünü olarak kararlaştırılmıştır; Keramik İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşmede de bu hak sadece sendika yönetici ve temsilcilerine tanınmıştır (m. 74); T. Maden İş Sendikası'nca yapılan son toplu sözleşmelerde de iznin sadece sendika yöneticisi ve temsilcilerine tanındığı görülüyor. Ferhat Kocabalı Fer Döküm Sanayii İşyeri için yapılan 1.3.1977 tarihli toplu iş sözleşmesinde süre, yılda 25 işgünü olup, bir seferde 2'den fazla işçiye izin verilmesi işverenin onayına bağlıdır (m. 9, b). Yıldız Kazan San. A.Ş. işyeri için yapılan 3.2.1978 tarihli toplu iş sözleşmesinde, süre yılda 30 işgünüdür (m. 15). Sungurlar Genel Makine San. A.Ş. işyeri için yapılan 1.1.1978 tarihli toplu sözleşmede ise süre yılda 125 gün olup, bir seferde 6'dan fazla işçiye izin verilmesi işverenin onayına bağlıdır. Yine bu sözleşmelerde izin için sendikanın işverene iki işgünü önce yazılı başvurusu da aranmaktadır.

142) Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü ile Petrol İş arasındaki 1.4.1976 toplu sözleşmenin 12. maddesine göre «Sendikanın ana tüzüğüne göre yapacağı merkez kurul toplantısına katılacak delegelere gidiş geliş yol süresi de dahil olmak üzere merkez kurulunun devamı müddetince ücretli izin verilir... Sendikacılık, sosyal siyaset, mesleki ve benzeri seminer, kurs ve toplantılar için sendika yönetici ve temsilcilerine bir yıl zarfında 30, ayrıca her işyerinde iki temsilciyi geçmemek üzere 30 gün ve yurt dışına da 5 aya kadar ücretli ve ücrete sayılan izin verilir.»

143) MEB ile Basın İş arasındaki 2.1.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 9, D. Bu sözleşmeye göre temsilcilerin izin süresi her biri için yılda otuz günü geçemez. Yine bu sözleşmede sendika temsilcileri ile yöneticileri 24 Temmuz İşçi Bayramında izinli sayılmışlardır (m. 9, D.).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bb) Toplu Sözleşme Görüşme İzni: Temsilcilerin önemli görevlerinden biri de sendika yetkilileri ile birlikte toplu sözleşme görüşmelerini yürütmektir. Bunu dikkate alan bazı toplu sözleşmeler, sendika temsilcilerinin çalıştığı işyeri ile ilgili toplu sözleşme görüşmelerine katıldığı sürece, ücretli izinli sayılacağını ve bu iznin diğer sendikal izinler ve serbest süre dışında tutulacağını hükme bağlamıştır[144].

d) Sendikal izin çeşitleri: Sendika yöneticisi, temsilci ve üyeleri için sendikal izin adı altında değişik bazı izin haklarının düzenlendiğini görüyoruz. Bunlardan en yaygın olanı sendika tüzüğü gereğince yapılması zorunlu toplantılara katılabilmek için tanınan izin ile[145], sendika veya bağlı olduğu üst kuruluşlarca düzenlenecek kongre, konferans, seminer gibi eğitim toplantılarına katılabilmek için tanınan izin hakkıdır[146]. Bunlar yanında yurt içi[147] ve yurt dışı burs iznine[148] de yaygın olarak rastlanmaktadır. Ancak ücretli yurt dışı bursu tanıyan bazı toplu sözleşme hükümleri buna karşılık, bundan yararlananlara belli bir süre mecburi hizmet yükümü de getirmektedir[149].

---

144) Örnek olarak Keramik İş Sendikası'nın Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. ile yaptığı 1.5.1976 tarihli (m. 74, d), Kil San. Sanayii ve Tic. A.Ş. ile yaptığı 1.3.1976 tarihli (m. 67, c.), toplu iş sözleşmeleri ile Basın İş Sendikası'nın DMO Genel Md. İstanbul Basım Müessesesi arasındaki 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesini (m. 54, b.) gösterebiliriz.

145) Hür Cam İş Sendikası ile Cam Elyaf Sanayii A.Ş. vd. arasındaki 1.1.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 9, b; Petrol İş Sendikası ile Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 12; T. Maden İş Sendikası ile Tezsan Takım Tezgâhları Sanayii ve Tic. A.Ş. arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 15, c; Tekstil İşçileri Sendikası ile T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli sözleşme, m. 11, F.

146) Petrol İş Sendikası ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 61; Petrol İş Sendikası ile Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü arasındaki 1.4.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 12; Keramik İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 74; T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası ile T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 25.

147) Petrol İş ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 61; T. Otomobil İş Sendikası ile Türk Otomotiv Endüstrileri A.Ş. arasındaki 1.5.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 62.

148) Adı geçen Mutlu sözleşmesi, m. 61; Petrol İş Sendikası ile Azot Sanayii T.A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu sözleşme, m. 82; T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli sözleşme, m. 25, D; Makine Takım Endüstrisi A.Ş. ile T. Otomobil İş Sendikası arasındaki 1.5.1977 tarihli toplu sözleşme, m. 60.

149) Azot Sanayii T.A.Ş. ile Petrol İş arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşmenin 82, b, maddesine göre «yurt dışı izni kullanan işçiler izin süresinin bitiminden itibaren bu sürenin 2 misli mecburi hizmete tâbidirler», aynı sendikanın Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. ile yaptığı toplu sözleşmede de benzer bir hükme yer verilmiştir, (m. 61, A, 2).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

5. Temsilcilik Odası

Temsilcilere, görevlerini yapabilmeleri için gerekli kolaylıkların başında onlara oda, dolap, masa, kırtasiye, telefon vs. gibi bazı maddi kolaylıkların sağlanması gelir. Bu sayede temsilciler görevlerini daha rahat yapabilecek, yazışmalarını saklayabilecek, işçilerle rahatça görüşebileceklerdir. İşçi temsilciliğini kanunla düzenleyen ülkeler bu olanakları da kanunla düzenlemişlerdir. Lüksemburg işçi temsilcilerine uygun bir yer ayrılıp, burasının işverence gerekli malzeme ve eşya ile döşenmesini 30 Ekim 1958 tarihli bir kanunla kabul etmiştir. Avusturya işletme konseylerine aynı imkanları 1947 kanunuyla, F. Almanya 1952 tarihli bir kanunla kabul etmiştir. Sendika temsilcilerine bu olanağın sağlanması Fransa'da 1968 kanunuyla gerçekleştirilmiştir[150]. Buna göre 200 den çok işçi çalıştıran işletmeler, sendika temsilcilerinin görevlerini yapabilmeleri için sendikal seksiyon emrine bir ortak lokal tahsis edecektir. Lokalin kullanma ve faydalanma biçimi işverenle yapılacak bir anlaşma ile düzenlenecektir (CTF Art. L. 412. 8). Bakanlık ayrılacak bu yerin işçi temsilcileri ve işletme komitesine ayrılmış yerler dışında olması gerektiğini belirtmiştir[151]. Ayrıca bu lokal işletme dışında değil, işletme içinde yer alacaktır[152]. Büyük işletmelerde zamanla her seksiyon ayrı bir lokale sahip olmuş, küçük işletmeler ise temsilcilik lokalini ortaklaşa kullanmışlardır[153].

Kanun dışında, işçi temsilcilerine oda ayrılması, toplu sözleşmelerle veya uygulamalarla da sağlanmaktadır[154]. Ülkemizde de sendika temsilcilerine oda sağlanması toplu iş sözleşmeleri ile olmuştur. İlk toplu sözleşmelerde işverenin «ilk müsait imkânda işyeri sendika temsilcilerinin çalışmaları için işyerinde bir oda, masa, sandalye ve yeteri kadar kırtasiye malzemesi tahsis» etmesi hükmü[155] sonraki toplu iş sözleşmelerinde daha açık ve kesin olarak yer almış, hatta bu odada telefon dahi bulunacağı belirtilmiştir[156]. Son toplu iş sözleşmelerinde de sendika işyeri temsilcile-

150) *BİT*, Rapport VIII (1), s. 59 - 60.
151) *Brun / Galland*, s. 335, No. 1007.
152) *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 63, No. 46.
153) *Catala*, s. 769, No. 671; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 63, No. 46.
154) *BİT*, Rapport VIII (1), s. 60.
155) Bayer Tarım İlâçları Sanayii Limited Şirketi ile T. Petrol Kimya ve Atom İşçileri Sendikası arasındaki 1.6.1966 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 6, C.
156) T. Petrolleri A.O. ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.1.1979 tarihli toplu sözleşme, m. 16.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rine oda ayrılacağı ve bu odada daktilo, büro malzemesi, telefon bulunacağı ve masrafların işverence karşılanacağı hükmü yer almaktadır[157]. Ancak bazı toplu iş sözleşmelerinde şehirlerarası telefon ücretinin sendika tarafından karşılanacağı hükmüne yer verilmiştir[158].

V. TEMSİLCİLERE TANINAN KORUMA VE KOLAYLIKLARA AYKIRI DAVRANMANIN SONUÇLARI

1. Hukuki Sonuçlar

Yukarıda sıraladığımız korunma ve kolaylıklardan bir kısmı toplu iş sözleşmelerinde, bir kısmı ise Sendikalar Kanununun 19. maddesinde yer almıştır.

a) Sendika Temsilcileri Açısından

Görevi nedeniyle kendisine 19. maddede sağlanan güvenlikten yararlandırılmayan sendika temsilcisi işverenden bu maddenin son fıkrasındaki bir yıllık ücret tutarındaki tazminatı isteyebilir. Bu, tazminatın alt sınırıdır. Bunun üstüne çıkılabilir, altına inilemez[159]. Bu tazminatın istenebilmesi için iş sözleşmesinin sona ermiş olmasına da gerek yoktur. Sözleşmenin devamı sırasında işveren temsilciye bu sıfatı nedeniyle ayırım gözetici davranışlarda bulunursa sendika temsilcisi bu tazminatı isteyebilir[160].

b) Sendika Açısından

İşverenin bu davranışı gerek SK. m. 19'a, gerek TSGLK m. 19'a, gerekse toplu iş sözleşmesine aykırı olacağı için sendikanın, bunu bir toplu hak uyuşmazlığı olarak benimseyip 275 sayılı ka-

157) Botaş ile Petrol İş Sendikası arasındaki 1.1.1979 tarihli toplu sözleşme, m. 5 a; Wat Elektromekanik Cihazları ve Motor San. A.Ş. ile T. Maden İş Sendikası arasındaki 1.2.1979 tarihli toplu sözleşme, m. 10; Unilever İş Tic. ve San. Türk Ltd. Şt. ile T. Gıda Sanayii İşçileri Sendikası arasındaki 1.2.1979 tarihli toplu sözleşme, m. 10.

158) ag. Botaş toplu sözleşmesi, m. 5, C.

159) YHGK, 29.4.1970, 68-9-753/225, (*Uygur / Dönmez / Kars*, s. 233); Bu konuda ayrıca bkz. § 6, III, 2 ve 8.

160) Bu tazminatı temsilcilerin isteyebileceği Y.9HD'nın 18.9.1968, 6639/8907 sayılı kararında açıklanmıştır (*Selçuki*, s. 341; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 230).

Bu tazminatın sözleşmenin devamı sırasında da istenebileceği Y.9HD'nin 15.4.1969, 6545/4398 sayılı kararında açıkça yer almışken (*Selçuki* s. 340; *İplikçioğlu*, s. 127), Yargıtay daha sonraki kararlarında bunun için iş sözleşmesinin sona ermiş olmasını gerekli saymış, Y.9HD, 21.6.1978, 6461/8767 (TİD, Aralık 1978, sy. 33, s. 11; YHD, Eylül 1978, sy. 9, s. 1610), ancak bu görüş değişikliği doktrinde haklı eleştirilere uğramıştır (*Ulucan*, İHU, Sen. K. m. 19, No. 2; *Ekonomi*, İHU, Sen. K. 19, No. 2; *Çelik*, Sendikalar, s. 127, 169; *Sözmez*, s. 128; *Narmanlıoğlu*, s. 12; *Eren*, Üyelik, s. 259.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nunun 19. maddesi gereğince greve veya mahkemeye gitmeye de hakkı vardır.

2. Cezai Sonuçlar

Sendikalar Kanunumuz sendika özgürlüğünün güvencesi olarak tazminat ve grev yanında bir de cezai yaptırım öngörmüştür. Sendikalar Kanununun m. 31/3. bendine göre «19'ncu madde hükümlerine aykırı hareket eden işverenlere, beşyüz liradan iki bin liraya kadar ağır para cezası hükmedilir» (2248 ile 2500 - 10.000)[161]. Sendikalar Kanununun 19. maddesi ise işe alma ve dilediği sendikaya üye olup olmama yanında, çalışma sırasında da işçinin sendika özgürlüğünü korumaktadır[162]. Buna aykırı davranma ise «sendika ayrımı suçu»nu oluşturmaktadır. Bu suçun faili yalnız işveren olabilir. Zira 31. maddede sadece 19. maddeye aykırı davranan işverenlerin cezalandırılacağından söz edilmiştir. İşverenler yanında, Sendikalar Kanunu açısından işveren vekili sayılan kişilerin de bu suçun faili olabileceği kabul edilmektedir[163]. Suçun mağduru ise sendika üyesi olan veya olmayan işçiler olabilir. Sendika özgürlüğünün kişisel açıdan korunması ile ilgili bir hükmün kapsamına işçi sendikaları girmez[164]. Bu işçiler arasında da, özellikle sendikaların işyerinde örgütlenip faaliyette bulunmaları için önemli görevler yüklenen sendika temsilcileri bu suçun mağduru olabilmektedir. Suçun müeyyidesi ağır para cezası olduğundan bu suç bir cürüm teşkil eder ve ancak kasten işlenebilir. Taksir ile bu suç işlenemez. Failin yani işverenin, işçinin sendika üyesi olduğunu veya olmadığını bilmesi ve bu sıfatı dolayısıyla işe almaması veya işine son vermesi veya farklı muameleye tabi tutması gerekir[165]. Yargıtay da sendika ayrımı ile ilgili bir kararında «işverenin vekilinin sorumluluktan

161) Benzer bir hüküm Fransız İş Kanununda da yer almıştır (CTF Art L. 461 - 2). Bu hükme göre sendikal hakların kullanılmasına ilişkin hükümlere aykırı davranılması halinde iki yıldan bir yıla kadar hapis yanında 2.000 - 20.000 Frank para cezasına da hükmedilecektir. Duruma göre sadece hapis veya sadece para cezası da verilebilir. Tekerrürü halinde ise iki yıla kadar hapis ve 30.000 Frank para cezasına kadar çıkarılabilir (Art. 461.2/II). Fransa'daki düzenleme karşısında bizdeki hükümler oldukça yetersiz ve sembolik kalmaktadır. Hele hapis cezasının hiç öngörülmemiş olusu para cezasının etkisini daha da azaltmaktadır.

162) *Yorsuvat*, s. 162.

163) *Yorsuvat*, s. 170; Yargıtay da bir kararında «274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 19 ve 31/3. maddeleri açıkça karşısında sanıkların herbirinin işveren veya vekili olup olmadıklarının kesinlikle tespit» edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Y.9CD, 25.5.1977, 1375/1859 (*Yorsuvat*, s. 170, dn. 14).

164) *Yorsuvat*, s. 172.

165) *Yorsuvat*, s. 186.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kurtulması için emri uygulamaması gerekir. Uyarmalara rağmen uygulamağa devam etmesi durumunda Yasanın suç saydığı olaydaki kasıt unsuru da belirlenmiş olur» demiştir[166].

Görevli mahkeme konusunda 274 Sayılı Kanunda bir açıklama yoktur. Bu konuya ilişkin bir Yargıtay kararında ise «274 Sayılı Sendikalar Kanununda, bu kanunda yazılı suçlara ait davaların hangi mahkemede görüleceği açıklanmamış, 825 sayılı meriyet kanunun 29. madde son fıkrasında, hususi kanunlarda yazılı olan kabahat suçlarına ait davaların Sulh Mahkemelerinde görüleceği belirtilmiş ve sanıklara isnat edilen Sendikalar Kanununa ilişkin suçun cürüm nev'inden olduğu anlaşılmış bulunmasına göre; davaya bakmanın Asliye Ceza Mahkemesi görevine girdiği...» denerek görevli mahkemenin Asliye Ceza Mahkemesi olduğu belirtilmiştir[167].

166) YCGK, 29.12.1969, 7-151/553 (*Yarsuvat*, s. 136, çn. 132).
167) Y9CD, 17.1.1978, 60/80 (ABD, sy. 1978-1, yıl. 35, s. 115).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

§ 6. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE KARŞI KORUNMASI

I. GENEL OLARAK İŞVERENİN FESİH HAKKI

İşverene tanınan işçi çıkarma hakkı her ülkenin ekonomik ve sosyal durumu ile o ülkede kabul edilmiş bulunan işsizlik sigortası kurumu ile ilgilidir[1]. Bu konudaki gelişme ekonomik gelişmeye bağlı olmuş, zamanla fesih serbestliğinden sınırlı fesih hakkına gelinmiştir. Bu konuda işçiler işgüvencesini, işverenler ise işletme çıkarını gözönünde tutmakta, işletme için gereksizleşen işçiyi çalıştırmak istememektedir.[2].

İşverene tanınan feshi ihbarla fesih hakkı, devamlılık gösteren süresiz akitler için kabul edilmiş genel bir kurumun iş hukukunda da kullanılmasıdır. Bunun esası bu tür ilişkilerin tarafların ayrılmak istemesine rağmen devamının kişilik haklarına aykırı olacağıdır[3]. Bir zamanlar feshi ihbarla fesih hakkı sözleşme serbestliğinin doğal sonucu olarak görülüyor ve işverene ve işçiye tanınmış bu karşılıklı fesih hakkına karışmamak gerektiği kabul ediliyordu[4]. Zamanla iş hukuku sahasında emredici hükümler arttı ve akit serbestliği çok daraldı[5]. Öyle ki fesih konusunda artık irade serbestliğine dayalı fesih kavramı, yerini statüter fesih kavramına bırakmaktadır. Fesih bazı durumlarda yasaklanmakta, bazı durumlarda da belirli şekil ve esas şartlarını yerine getirerek kullanılabilmektedir[6]. Fesih işverenin bir kişisel tasarrufu olmaktan çıkmakta, işletmenin daha iyi yürüyebilmesi için işletme çapında alınması gerekli bir tedbir olarak görünmektedir[7].

1) *Esener*, İş, s. 260.
2) *Brun/Galland*, s. 781, No. 619.
3) *Oğuzman*, Fesih, s. 156, 159; *Sarmazoğlu*, 19; *Brun/Galland*, s. 808, No. 632.
4) *Akyol*, s. 1; *Brun/Galland*, s. 781, No. 619.
5) *Saymen*, İş, 464.
6) *Javillier*, s. 250; *Saymen*, 1951'de iş akdi yerine şart tasarruftan söz edildiğine işaret ediyordu (İş, s. 464).
7) *Camerlynck*, traité, s. 263, No. 150.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Modern doktrin daha da ileri giderek işletme kavramının değişik bir yorumuyla farklı sonuçlara varmak istemektedir. Buna göre işletme, onu oluşturan işveren ve işçiden ayrı bir çıkar ortaklığıdır. Böylece «Çalışma mülkiyeti - Propriété de l'emploi» kavramı gelişmektedir. Ancak düşünceye yeni ufuklar açan bu görüş henüz pozitif hukuka yansımamış, bir hayal, bir dilek olarak kalmıştır[8].

II. İŞVERENİN FESİH HAKKI VE İŞ GÜVENCESİ

Konuyla doğrudan ilgili olmamakla birlikte fesihten ve ayrıca feshin sınırlandırılmasından söz etmeden önce feshin iş güvencesi ile ilgisini belirtmekte yarar vardır. Genellikle doktrin iş güvencesinin sağlanması konusunu fesih hakkının sınırlanması ile sıkı sıkıya ilgili görmektedir[9]. Uluslararası iş hukukunda işverenin fesih hakkına getirilen bazı sınırlamalar da[10] iş güvencesini sağlamak için alınmış kararlar olarak görülmektedir[11]. Bizce iş güvencesi ile fesih hakkının sınırlanması kararları birbirinden ayrılmalıdır. İş güvencesi ekonomik bir kavramdır. Alınacak bazı hukuki önlemlerle, hatta işverenin fesih hakkının tüm olarak kaldırılmasıyla, hukuki yoldan sağlanması olanaksızdır. Belki o anda çalışmakta olanlar için bir iş güvencesinden söz edilebilir ama büyük bir işsiz kitlesi varken iş güvencesinden söz edilemez. Bu bakımdan iş güvencesini «işçinin hiçbir surette işten çıkartılmaması değil, işten çıkarma hakkının mümkün olduğu kadar kötüye kullanılmasını önlemek ve bu durumun işçi için zararlı etkilerini asgari düzeye indirici önlemler» olarak alan görüşe[12] katılamıyoruz. İş güvencesi kavramı makro bir kavram olup, kişisel fesih sınırlamaları ile doğrudan ilgili değildir. Ülke çapında işsizlik so-

8) *Camerlynck*, traité, s. 264, No. 150; Bu görüşle ilgili olarak ayrıca bkz. *Camerlynck*, traité, s. 16, No. 11. İşletme konusundaki iki değişik görüş (akti, kurumsal) ve bunun tartışması konusunda bkz. *Javillier*, s. 191 vd.

9) *Esener*, İş, s. 261 vd; *Akyol*, s. 5; *Süzek*, s. 29.

10) Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın 26.6.1963 tarih ve 119 sayılı iş ilişkilerinin sona ermesine ilişkin kararda işçi çıkarmanın işçinin kabiliyet veya tavır ve hareketinden ya da işletme zorunluluklarından ileri gelen geçerli ve haklı bir sebebe dayandırılması önerisi; Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun 1972 Mayıs'ındaki işverenin iş sözleşmesini fesih nedenini yazılı olarak işçiye bildirmesi ve işçi temsilcilerinin yazılı fikrinin alınması önerisi; Avrupa Konseyi üyeleri arasındaki 22.7.1963 tarihli Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi'nin 1. maddesinde akit devletlerin, çalışma hakkının fiilen kullanılması ve tam istihdam güvencesini sağlamayı taahhüt etmeleri ve bu taahhüdün işçilerin işe yerleştirilmesi, mesleki eğitim ve istihdam garantisi gibi önlemlerle yerine getirilecek olması (*Esener*, İş, s. 261).

11) *Esener*, İş, s. 261.

12) *Kutal*, «İstihdam Güvencesinin Yetersiz Yönleri», s. 490.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

runu çözüldüğü oranda iş güvencesi de sağlanmış demektir[13]. Belki burada iş güvencesinden değil de işçinin iş devamlılığının korunmasından söz edilebilir[14]. En uygunu ise hukuki plânda kalınacaksa, işçinin iş sözleşmesinin feshine karşı korunması, veya işverenin fesih hakkının sınırlanması kavramlarını kullanmaktır.

III. İŞVERENİN FESİH HAKKININ SINIRLANMASI

Burada işverenin fesih hakkının sınırlanmasına genel olarak değinildikten sonra temsilciler için getirilen özel düzenlemelerden söz edeceğiz. Fesih hakkının sınırlaması ancak fesih sayılabilen durumlarda sözkonusu olabilecektir. İş sözleşmesinin feshi kavramı ise haklı sebeple fesih ve feshi ihbarla fesih olmak üzere iki fesih türünü kapsar[15]. Biz de işverenin fesih hakkının sınırlanmasını incelerken daha ziyade bu iki fesih türü üzerinde duracağız. Bu bakımdan belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitimi dolayısıyla sözleşmenin sona ermesi[16], işçinin iş sözleşmesini sona

---

13) Nitekim tanımda istihdam güvencesini işten çıkarmanın kötüye kullanılması olarak alan *Kutal*, açıklamalarında fesih hakkının sınırlanmasının istihdam güvenliğini sağlayıcı üç yoldan biri olduğunu belirtmektedir (agm. s. 462). Ancak yazarın belirttiği diğer yollar da (kıdem tazminatı ve işverenlerin yeni işçi alma haklarının sınırlanması) yine fesih hakkının sınırlamalarından olup, istihdam güvenliği ile dolaylı ilgisi vardır. Temel sorun ekonomiktir. Nitekim daha eski bir incelemesinde yazar istihdam güvenliğinin bu makro anlamına da değinmektedir. (*Kutal*, «İstihdam Güvencesi», s. 514). Fransız hukukunda da istihdam güvenliğini sağlama amacıyla 10 Şubat 1969'da işverenlerle (CNDF) işçi konfederasyonları arasında imzalanan anlaşmada sorun tüm meslekleri kapsamak üzere ülke çapında ele alınmıştır (*Camerlynck/Lyon-Caen*, s. 63, No. 70).

14) *Süzek*, s. 29. «Stabilité de l'emploi» karşılığı olarak iş güvencesi kavramını kullanmakta, ancak bir cümle sonra işçinin iş devamlılığının korunmasından söz etmektedir. Gerçi iş güvencesi kavramı, işyerinde güvenlik önlemleri alınmasını öngören iş güvenliği (iş emniyeti) kavramı ile karıştırılabilirse de istihdam güvenliği deyiminden daha yerindedir. Ayrıca burada «İstihdam» karşılığı kullanılan «iş», sözcüğü de uygun değildir. «Çalışma güvenliği» deyimi daha doğru olurdu.

15) *Süzek*, s. 13.

16) Sürenin bitimi ile belirli süreli sözleşmenin sona ermesi kural ise de (*Esener*, İş, s. 216; *Çelik*, I, s. 212; *Tunçomağ*, I, s. 272; *Pelissier*, Licenciement, p. 6) bunun kötüye kullanılması halinde (zincirleme iş sözleşmesi) belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği görüşü doktrin ve Yargıtay'ca benimsenmektedir. (*Esener*, İş, s. 218; *Çelik*, I, s. 215; *Tunçomağ*, I, s.275; Yargıtay da değişik kararlarında sözleşmelerin ardı ardına ve aralıksız olarak birbirini izlemiş ve işin devam etmiş olması durumunda belli süreli sözleşmenin belirsiz süreli sürekli iş sözleşmesi olarak kabulü gerektiğine karar vermiştir: YHGK, 26.2.1962, 4-143/116, (*Yazman*, s. 475, *Çenberci*, s. 290, dn. 9; Y.9HD, 12.11.1965, 9141/9024, (*Yazman*, s. 475; *Egemen*, s. 173); Y.9HD, 24.11.1966, 11653/11041, (*Orhaner*, B.S., s. 34); Y.9HD, 26.9.1968, 9127/11140, (*Yazman*, s. 476; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 192; *Çenberci*, s. 291, dn. 11 b); Y.9HD, 16.5.1974, 27093/9898, (*Çenberci*, s. 1067, No. 2); Zincirleme akit yapmanın sonucu belli süreli aktin belirsiz süreli akte dönüşmesidir. Son aktin süresinin bitiminde işçinin işe alınmaması kötü niyetli fesih sayılamaz. Y.9HD, 4.6.1974, 17162/11205, (*Çenberci*, s. 1067, No. 1/e); Y.9HD, 24.5.1977, 3519/6713 sayılı kararı da aynı doğrultudadır, (*Çenberci*, s. 1066, No. 1/e).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

erdirmesi[17], zorlayıcı nedenle sözleşmenin sona ermesi[18], belli yaşı doldurma nedeniyle emekliye ayrılma[18a], işçi veya işverenin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi, tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri inceleme konumuz dışında kalacaktır. Temsilciler için getirilen özel düzenlemeyi incelemeden önce Kanun, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi ile getirilen sınırlamalar ile bunlar dışındaki sınırlamalara kısaca değineceğiz. Zira temsilciler kendileri için getirilen özel sınırlamalar yanında (SK. m. 20/5) bunlardan da yararlanmak yoluyla feshe karşı korunmuşlardır.

1. Kanunla Getirilen Sınırlamalar

İşçi - İşveren - Devlet ilişkilerini düzenleyen iş mevzuatında genellikle emredici kurallar yer almakta ve bu kurallar işverenin fesih hakkını sınırlamaktadır. Bunun nedeni iş hukukunun bir bakıma işçilerin korunması hukuku oluşudur[19]. Bundan iş hukukunun bir sınıf hukuku olduğu sonucu çıkarılamaz, amaç kamu düzeninin korunmasıdır[20]. Bu sınırlamalardan ilki, işverenin bildirimsiz fesih (haklı fesih) hakkında kendisini göstermektedir. İşveren ancak belli durumların varlığı halinde iş sözleşmesini önel

17) Bunun işverenin fesih hakkından farklı olduğu açıktır. Birinde işverenin, diğerinde ise işçinin fesih iradesi söz konusudur (*Pélissier*, Licenciement, s. 9). Ancak bazı durumlar daha karışık olabilir. İşçi sözleşmeyi işverenin sona erdirdiğini ileri sürerken işveren de işçinin kendiliğinden işten ayrıldığını savunabilir. Hatta sözleşmeyi işçinin bozduğu bazı durumlarda Fransız Yargıtay'ı ortada işverence yapılmış bir fesih bulunduğunun kabul edilebileceğini kararlaştırmıştır. Örneğin kızgınlık anındaki fesih beyanından sonra işine dönen işçiyi çalıştırmayan işveren sözleşmeyi bizzat bozmuş sayılmıştır. (Soc. 20.5.1958, 3.6.1964, 10.3.1965 ve 8.1.1969 kararları, *Pelissier*, Licenciement, s. 10, dn. 18). Yine sözleşmeyi işverenin zoru ile işçinin bozması durumunda da işverence yapılmış bir fesih var sayılmıştır (Soc. 7.9.1970 kararı *Pélissier*, Licenciement, s. 10, dn. 20).

18) Burada işçiye değil, işverene fesih olanağı veren zorlayıcı neden söz konusudur (İş. K. m. 17/III). Zorlayıcı nedenle fesihte, işveren, herhangi bir tazminat ödemeyeceğinden (sadece 34. madde gereğince ilk hafta için yarım ücret ödeyecektir), normal fesih yerine zorlayıcı nedenle feshe dayanmak isteyebilir. Konu özellikle hastalık nedeniyle sözleşmenin feshinin düzenlenmediği Fransız hukukunda ilginç gelişme göstermiştir. Fransız hukukunda ancak uzun süren hastalık fesih nedenidir. Kısa süreli hastalık ancak sözleşmeyi askıya alır. Uzun süreli hastalığın bir fesih nedeni olacağını kabul eden Fransız Yargıtay'ı 14.12.1960 kararı ile yeni bir prensip getirdi : Uzun hastalık sözleşmesinin sona erdirilmesini gerektiren bir zorlayıcı neden olabilir. Böylece mahkemelere geniş bir takdir yetkisi bırakılmış oldu. (*Pélissier*, Licenciement, s. 12 - 13). Bizde ise hastalık nedeni ile işverenin akti fesih hakkı İş Kanunu'nun 17/I, b maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre bizde hastalık nedeni ile işverenin fesih hakkı, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar (ayrıntı için bkz. *Ekonomi*, I, s. 173; *Tunçomağ*, I, s. 303 vd; *Çelik*, I, s. 250 - 251).

18 a) *Despax / Pelissier*, s. 133.

19) *Ekonomi*, I, s. 13.

20) *Ekonomi*, I, s. 13; *Elbir*, Yorum, s. 9 - 10; *Javillier*, s. 39.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

vermeden feshedebilir. Haklı fesih nedenleri de denilen bu nedenler İş Kanununun 17. maddesinde sıralanmıştır. Ancak bildirimli fesih (önel vererek fesih) hakkı sürdükçe işverenin bu yoldan fesih hakkı etkili bir biçimde sınırlanmış sayılamaz.

Kanun, ayrıca fesih hakkının kullanılmasını yazılı şekil şartına bağlamış[21], bazı fesih hallerinde bu hakkın kullanılmasında belli sürelere uyulmasını öngörmüş[22], özellikle bildirimli fesihte (önel vererek fesihte) feshin ancak belli sürelerin geçmesi ile sonuç doğurabileceğini hükme bağlamış[23], bazı durumlarda fesih beyanının derhal hüküm doğurmayarak iş sözleşmesini askıda bıra-

---

21) İş K. m. 7'ye göre bu kanunla ilgili bildirimlerin, bu arada fesih bildiriminin, ilgiliye yazılı olarak imza karşılığında yapılması gerekir, ilgili bunu imzalamazsa durum tutanakla belirlenir (*Ekonomi*, I, s. 143). Ancak buradaki yazılı şekil bir geçerlik değil, ispat şartıdır (*Ekonomi*, I, s. 144; *Oğuzman*, Fesih s. 176; *Saymen*, İş, s. 554; *Sözmazoğlu*, s. 62; *Esener*, İş, s. 224; *Tunçomağ*, I, s. 280; *Çenberci*, s. 277; Yargıtay da 18.2.1959, 28/7 sayılı içtihadı birleştirme kararında bunun bir ispat şartı olduğunu kabul etmiştir (*Uygur/Dönmez/Kars*, s. 142-144). YHGK da 10.1.1962, E. 4/31, K. 1. sayılı kararda bu görüşü tekrarlamıştır (*Selçuki*, s. 113 vd. No. 4). Ancak Yargıtay 9HD'nin bunu bir geçerlik şartı saymayan kararları da vardır. Y.9HD. 5.6.1964, 3330/3682; Y.9HD, 7.7.1964, 4300/4424 (*Selçuki*, s. 176) ve Y9HD, 7.10.1971, 18085/21023; Y9HD, 8.3.1966, 948/1958 (*Çenberci*, s. 1063, No. 1 ve 2). Ayrıca feshi ihbarın varlığı ve geçerliği için aranan şartlar da feshi ihbarın kanunla sınırlanması sayılabilir. Ayrıntı için bkz. *Oğuzman*, Fesih, s. 170-172.

22) İş, K. m. 18'e göre 16 ve 17. maddelerde gösterilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde bu davranışın karşı tarafça öğrenilmesinden başlayarak 6 işgünü ve fiilin vukuundan sonra da bir yıl geçtikten sonra bu hak kullanılamaz. Yargıtay da çeşitli kararlarında bu sürenin hak düşümü süresi olup, bu süre geçtikten sonra yapılacak feshin haklı değil, haksız fesih sayılacağını vurgulamıştır; Y.9HD, 23.1.1970, 10648/597 (*Çenberci*, 1167, No. 2); YHGK, 30.1.1971, 969/19-835/52, (İBD, c. 45, Temmuz-Ağustos, 1971, s. 685-687); Y.9HD, 17.4.1973, 23364/11499, (*Çenberci*, s. 1172, No. 13); Y.9HD, 12.3.1979, 2732/3594 (TİD, Ağustos 1979, sy. 41, s. 12). Doktrin de bu görüştedir. *Çenberci*, s. 479; *Saymen*, s. 612; *Oğuzman*, Fesih, s. 110; *Esener*, İş, s. 242; *Ekonomi*, I, s. 183; *Tunçomağ*, I, s. 317; *Çelik*, I, s. 257.

23) İş, K. m. 13, gerçi 1927 sayılı kanun 13. maddeye bazı sınırlamalar getirmiştir. Ancak bu sınırlamalar fesih hakkının kullanılmasına değil, kullanıldıktan sonra yeni işçi alınmasına karşı getirilmiş sınırlamalardır (aynı görüşte. *Ekonomi*, I, s. 184). Zaten uygulamada da bir seminerde belirtildiği gibi, 1927 yokmuş gibi 13. madde uygulanmaya devam edilmektedir. (Sanpa tarafından 12-17.3.1978 tarihlerinde Carlton Oteli'nde düzenlenen «İş Hukuku ve Endüstri İlişkileri Açısından İstihdam Güvencesi Semineri»nde, 14.3.1978'de *Nuri Çelik*'in «İşçinin feshe karşı korunması konusunda 1927 sayılı yasa ile getirilen değişikliklerin genel olarak değerlendirilmesi» tebliği, 1927 sayılı kanun, İş Kanunu'nun toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 24. maddesini tamamen değiştirmiş, madde sadece fesihten sonra işverenin uyması gereken bazı koşullar getirmekle yetinmiştir. Doktrinde hükmün toplu işçi çıkarmayı önleme amacını taşıdığı belirtilmiş ise de (*Akyol*, s. 10), maddenin toplu işçi çıkarma ile tek ilgisi çıkarılan işçilerin sayısı 10 veya daha fazla ise bunların iş ve İşçi Bulma Kurumu'na bildirilme yükümüdür ki bunun da toplu işçi çıkarmayı önlemekle bir ilgisi olmadığı açıktır. 24. maddedeki koşullara tek işçi çıkarma durumunda da uyulacaktır. Bu koşullar ise iş sözleşmesinin feshine değil, fesihten sonra yeni işçi almaya sınırlama getirmektedir. Bu bakımdan 1927'nin ayrıntılarına girmiyoruz (Bu konuda ayrıntı için bkz. *Akyol*, age., *Çelik*, ag. tebliğ : Personel Yöneticileri Derneği'nce düzenlenen 1927 sayılı yasanın getirdiği yenilikler ve doğurduğu sorunlar» sempozyumu).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kacağını düzenlemiş[24], bazı durumlarda haklı (bildirimsiz) fesih hakkının belli bir süre sonra doğacağını öngörmüştür[25].

Kanunlarda yer alan bir dolaylı sınırlama da Sendikalar Kanununun 31. maddesidir. Bu maddenin 3. bendi, 19. madde hükümlerine aykırı davranan işverenin 500-2000 (2248 değişikliği ile 2.500-10.000) lira ağır para cezası ile cezalandırılacağını öngörmüştür. Bilindiği gibi 19. madde sendika üyeliğinin güvencesini oluşturur ve işe almada, iş sırasında, işe son vermede, işçinin sendikalı olup olmamasının veya belli bir sendikaya üye olmasının rol oynamamasını öngörür. İşveren sendikal nedenle bir işçinin sözleşmesini sona erdirirse bu yaptırımla (para cezası) karşılaşacaktır. Bu açıdan işverenin fesih hakkı bu hükümle de sınırlanmış olmaktadır[26].

İşverenin fesih hakkına kanunla getirilen en önemli sınırlama ise SK. m. 20/5 deki sendika işyeri temsilcileri için getirilen fesih sınırlamasıdır. Bunu, önemi nedeni ile ayrı bir başlık altında inceleyeceğimizden anmakla yetiniyoruz[27].

2. *Sözleşmelerle Getirilen Sınırlamalar*

a) *İş Sözleşmeleri*

Toplu iş sözleşmesinin yayılması ile iş hukukunda iş sözleşmelerinin önemi bir ölçüde azalmışsa da, yine de işçinin işine uymasında, çalışma şartlarının somut olarak saptanmasında bunlar rol oynayacaktır[28]. Taraflar Borçlar Kanununun 19. ve 20. maddelerine uygun olarak yani, emredici hukuk kurallarına, kanuna, ahlâk ve âdâba, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olmamak

24) Askerlik veya kanuni bir ödev dolayısı ile işten ayrılma (İş K. m. 17), grev veya lokavt durumu (TSGLK. m.27), yıllık ücretli izinin kullanılması (İş K. m. 56), hallerde bu süreler içinde fesih bildirim önelleri işlemeyecektedir (*Ekonomi*, I, s. 142, 189 ve 300).

25) İş K. m. 17, 1/III'e göre işçinin kendi kusuruna yüklenilemeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için bildirimsiz fesih hakkı hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13. maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. —Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70. maddedeki sürenin bitiminde başlar. SK. m. 20/I'de işçi sendikasında görev alanlar için bu görevlerinin sona ermesinden sonra öncelikle işe alınmalarını öngören hüküm ise bir fesih sınırlaması değil, işverene yüklenmiş bir akit yapma zorunluğudur (Bu konuda ayrıntı için, bkz. *Ekonomi*, Münir, Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluğu ve Hükümleri, 1969, s. 78. vd. teksir).

26) Sümmez, s. 131.

27) Bkz. §7.

28) Javillier, s. 30.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ve imkânsız bir borç taşımamak şartı ile, iş sözleşmesinin kapsamını belirleyeceklerdir[29]. Burada sözleşme serbestliğinin, sözleşmenin kapsamının taraflarca serbestçe belirlenmesi, sözkonusudur[30]. İşte bu arada taraflar fesih hakkını sınırlayıcı bazı kurallara da yer verebilirler. Borçlar Hukukunda tarafların emredici bir kuralın tersini kararlaştıramamalarına karşılık, burada işçiyi korumaya yönelik kurallar sadece işçi aleyhine olarak değiştirilemez, işçi yararına olarak değiştirilebilir. İş Hukukunda işçi yararına değiştirilebilen bu hükümlere sosyal kamu düzeni hükümleri de denmektedir[31]. Bu sosyal kamu düzeni hükümlerinin bir kısmı ise işçi yararına da olsa değiştirilemeyen bir katı çekirdek oluşturur[32]. Bunların bir kısmı Anayasalarda da yer almış prensiplerdir: Kadın ve erkek eşitliği, çalışma hakkı, çalışma şartlarını temsilcileri aracılığı ile düzenleme hakkı, sendikal haklar, sendika özgürlüğü, grev hakkı[33]. Bunlar yanında iş yargılaması ile ilgili düzenlemeler, haklı fesih düzenlemeleri, ücretli hafta tatili, çalışma belgesi, hesap pusulası yerine, ücretin saklı kısmı, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümü, iş güvenliği ile ilgili hükümler[34], çalışma ceza hukukuna ilişkin hükümler[35] gibi hükümlerde tarafların anlaşması ile değiştirilemeyen hükümlerdendir. Fesih hakkını düzenleyen hükümlerin durumu ise tartışmalıdır. Bir görüşe göre fesih kurumu kamu düzeni ile ilgilidir. İş Kanununun fesihle ilgili hükümleri emredici niteliktedir, buna aykırı sözleşme yapılamadığı gibi fesih hakkını doğrudan doğruya değil de dolayısıyla kısıtlayan sözleşmeler dahi hükümsüzdür[36]. Ancak

29) *Saymen*, s. 463; *Çelik*, I. s. 138.

30) Bilindiği gibi sözleşme serbestliği iki anlama gelmektedir. Biri sözleşmeyi yapıp yapmama ve dilediği kimse ile yapma serbestliği, diğeri tarafların akdin kapsamını diledikleri gibi düzenleme serbestliğidir (*Ekonomi*, I. s. 78).

31) *Esener*, İş, s. 35; *Ekonomi*, Hizmet Akdi Yapma Zorunluğu, s. 7; *Javillier*, s. 39; *Camerlynck/Lyon - Caen*, s. 20, No. 24.

32) *Javillier*, s. 39; *Brun/Galland*, s. 131, No. 120.

33) *Brun/Galland*, s. 132, No. 121.

34) *Brun/Galland*, s. 132: Yazar işletme komitesi, sağlık ve güvenlik komitesi, personel temsilcileri, sendika temsilcileri ve bu komite üyelerine ilişkin hükümlere de değiştirilemeyecek kamu düzeni hükümleri arasında yer vermektedir; *Esener*, s. 35 vd.da, İş K. m. 15, 16, 17, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 30, 35/a. b. ç. 79, 80 hükümlerinin de emredici olduğuna işaret etmektedir.

35) *Ollier*, s. 38; *Yorsunoğ*, s. 10 vd.

36) *Saymen*, s. 550; Yargıtay da bir kararında bu görüşü paylaşır gibidir. Bu karara göre «işe işçi almak ve işten çıkarmak işverenin tabii ve kanuni hakkıdır. Bu hak sözleşmeler ile sınırlanamaz ve tamamen kaldırılamaz. Aksi yönde konulacak hükümler kanuna aykırı ve batıldır» (YİHD, 6.5.1969, 5871/5083, *Uygar/Dönmez/Kars*, s. 214). Ayrıca kararda «işten çıkarma yönünden sendika işyeri temsilcileri için de bir farklılık gözetilemez. Zira bir işçinin sendika temsilcisi olması o işçiye temsilci olmayanların üstünde bir imtiyaz

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bizzat kanun, kanundaki sürelerin asgari olup iş ve toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabileceğini (İş. K. m. 13/B) belirtmiş bulunduğundan fesih konusunda sözleşme ile işçi yararına değişiklikler yapılabileceğinin kabulü gerekir. Ancak uygulamada fesih hakkını sınırlayıcı hükümlere genellikle toplu iş sözleşmelerinde rastlanmaktadır[37]. Bu nedenle konu toplu iş sözleşmeleri açısından daha ayrıntılı ele alınacaktır.

b) Toplu İş Sözleşmeleri

İşverenin fesih yetkisini sınırlayıcı hükümler toplu iş sözleşmelerinin birçoğunda değişik düzenlemelerle yer almaktadır. Bu değişik düzenlemelere uygulamadan örnekler vererek değindikten sonra, bunları değerlendirmek uygun olacaktır.

aa) İzne bağlı fesih : Bazı toplu iş sözleşmeleri sendika işyeri temsilcilerinin iş sözleşmelerinin bildirim öneli vererek feshini (İş K. m. 13) sendikanın[38] veya bir kurulun[39] iznine bağlamıştır. Bu durumda işveren sendika veya ilgili kurulun iznini almadan sendika işyeri temsilcisinin sözleşmesini 13. maddeye göre feshedemeyecek, ancak 17. maddeye göre fesih yapabilecektir.

bb) Bildirimli fesih (önel vererek fesih) yasağı: Birçok toplu iş sözleşmesinde ise ne sendikaya ne de bir kurula yer vermeden işverenin 13. maddeye göre fesih hakkını kullanamayacağı maddesi yer almaktadır[40]. Böylece bu tür hükümleri kabul etmiş işveren için 13. maddeyi kullanma imkânı tamamen kaldırılmış olmaktadır.

---

vermez» deniyorsa da bu farklılığı bizzat kanun, bazı şartların gerçekleşmesi halinde, öngörmüş bulunmakta idi. Hatta iş sözleşmesi ilgili temsilcinin isteği üzerine geriye etkili olarak yeniden ve kendiliğinden yürürlüğe girebiliyordu (bkz. ilerde § 6. IV. 1. b.

37) Çelik, I., s. 234.

38) Türkiye Lastik - Kauçuk ve Plastik Sanayii İşçileri Sendikası ile Derisan Suni Deri ve Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.6.1978 tarihli toplu iş sözleşmesinin 14/a maddesine göre «Sendika temsilcilerinin hizmet akitleri bu sözleşme süresince İş Kanununun 13. maddesine göre sendikanın muvafakati olmadan feshedilemez». Petrol İş Sendikası ile BP arasındaki, 1.4.1979 tarihli toplu sözleşme, m. 6. c.

39) Enerji İş Sendikası'nın İstanbul Belediyesi Havagazı İşletmesi Genel Müdürlüğü ile yaptığı, 2.3.1977 tarihli toplu iş sözleşmesinin 67/e maddesinde ve aynı sendikanın İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile yaptığı 1.3.1977 tarihli toplu iş sözleşmesinin 78/e maddesinde «sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin İş Kanunu'nun 13. maddesine müsteniden iş akitlerinin feshi Yüksek Kurul Kararı ile olur. Yaşlılık sebebi ile veya ihtiyarlık aylığından faydalanmak için yapılacak fesihlerde kurul kararına mahal yoktur», denmektedir. Yine bu sözleşmelere göre Yüksek Kurul 3 sendika 4 de işveren temsilcisinden oluşmaktadır.

40) Otomobil İş Sendikası'nın, Guz Aletleri A.Ş. ile yaptığı 1.4.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 9; Oto - Yol Sanayii A.Ş. ile yaptığı 1.1.1979 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 9;

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

cc) Belirli durumlar dışında fesih yasağı : Bazı toplu iş sözleşmeleri daha da ileri giderek belirli bazı durumlar dışında feshi yasaklamaktadır. Bu gibi hükümlere yer veren toplu iş sözleşmeleri, işverene 275 sayılı kanunun 29. maddesi ve 1475 sayılı kanunun 17/II. fıkrası dışında fesih yetkisi tanımamaktadır[41], hatta bazı toplu iş sözleşmeleri fesih yetkisini 17/II'nin b ve f fıkralarına inhisar ettirmektedir. Bu bentler dışında işveren ancak toplu iş sözleşmesinde belli cezalar için (ihtar, para cezası, ihraç) disiplin kurulu kararı ile fesih yetkisini kullanabilmektedir[42].

dd) Suçlu çıkarmalar dışında fesih yasağı : Bazı toplu iş sözleşmeleri, Sendika temsilcilerinin suçlu çıkarmalar dışında, işten çıkarılamayacağını ve başka yere nakledileyemeyeceğini, suçlu çıkarmaların da ancak disiplin veya danışma kurulu kararı ile olabileceğini, açıkça belirtmektedir[43].

T. Maden İş Sendikası'nın Yıldız Kazan Sanayii A.Ş. işyeri için MESS ile yaptığı 3.2.1978 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 10/b; Fer Döküm Sanayii İşyeri için yaptığı 1.3.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 8/11; Sungurlar Genel Makine Sanayii A.Ş. işyeri için yaptığı 1.1.1978 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 9/A; Keramik İş Sendikası'nın A.F. Ekmekçioğlu Mürefte Tuğla ve Kiremit Fabrikası işyeri için yaptığı 1.1.1978 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 8; Kil - San Kil Sanayii ve Ticaret A.Ş. işyeri için yaptığı 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 8; Maden İş Sendikası ile Wat arasındaki 1.2.1979 tarihli toplu sözleşme, m. 6.

41) Keramik İş Sendikası ile Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. arasındaki 1.5.1976 tarihli toplu sözleşmenin 61. maddesi «İşyerinde çalışmakta olan sendika yöneticilerinin ve işyeri sendika temsilcilerinin, bu görevleri devam ettiği sürece, hizmet akitleri 1475 - 17/2 ve 275 sayılı kanunun kapsamına giren durumlar dışında feshedilemez» denmekte, bu durumlarda dahi fesih yetkisini doğrudan işverene bırakmayarak «1475/17 ve 275 sayılı kanun kapsamına giren durumlarda yöneticilerin ve temsilcilerin hizmet akitlerinin feshedilip edilemeyeceği hususu sendika ve işyeri üst kademesinden ikişer kişinin oluşturacağı organda görüşülüp karara bağlanır» demektedir.

42) T. Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası ile T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 1.7.1977 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 11, G, a. Buna göre temsilcilerin iş akitleri, emekliye ayrılma hali veya 275 sayılı Kanunun 29. maddesi veya 1475 sayılı kanunun 17/II, b. fıkrası ile işverene sataşması halinde veya disiplin kurulu kararı ile yapılan ihraçlar hariç feshedilemez» demektedir. Disiplin kurulunu düzenleyen 79. madde ise yasaklara uymama halinde, ihtar, azami 3 yevmiyeye kadar para cezası ve ihraç cezalarının verileceğini belirtmekte, 80. madde ise yasak hareket ve fiilleri sıralayarak herbirine bu üç cezadan hangisinin verileceğini belirtmektedir. Bu hükme göre ihtarı gerektiren bir fiile ikinci sefer para cezası ve üçüncü tekrarda da ihraç cezası verilebilecektir.

43) Petrol İş Sendikası ile Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü adına T. Petrol İşverenleri Sendikası arasındaki, 1.4.1976 tarihli toplu iş sözleşmesi, m. 6, c. Yine bu sözleşmeye göre «yönetici ve temsilcilerin suçlu çıkarılmaları ancak Yüksek Disiplin ve Danışma Kurulu kararı ile yapılabilir (m. 6, C. 3); Petrol İş Sendikası ile Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayii A.Ş. arasındaki 1.6.1976 tarihli toplu iş sözleşmesinin m. 5. D. 1. e göre «İşyeri, sendika temsilcileri suçlu çıkarmayı gerektiren sebepler dışında işten çıkarılamazlar.» Aynı maddenin 4. bendine göre «Temsilci ve yöneticiler hakkında işten çıkarma kararının verilmesi halinde ilgili temsilci ve yöneticiye kararın yazılı olarak tebliğinden başlayarak 5 işgünü içinde işçi ve işveren sendikaları merkez yetkilileri arasında görüşme konusu yapılır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ee) Genel fesih yasağı: Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise daha da ileri gidilerek temsilcilerin iş sözleşmelerinin ne bildirimli, (İş K. m. 13) ne de bildirimsiz (haklı nedenle) fesih yoluyla sona erdirilemeyeceği, fesih için belli bir kurulun kararının gerektiği yolunda hükümlere yer verilmiştir[44]. Bazı toplu iş sözleşmeleri bu yasaklada yetinmeyip buna aykırı davranma halinde ayrıca belli bir tazminat da istenebileceğini hükme bağlamıştır[45]. Görüldüğü gibi toplu iş sözleşmelerinde bildirimli feshin bir kurul kararından sonra kullanılabileceğinden başlayıp, hem bildirimli hem de haklı nedenle (derhal - bildirimsiz) feshin bir kurulun izni ile kullanılabileceğine kadar varan değişik hükümlere yer verilmektedir.

3. *Sınırlama Konusunda Yargıtayın Görüşü*

a) Genel Olarak (İşçiler Açısından)

Yargıtayın bu konudaki görüşünü açıkça ortaya koyduğu ve bunun kararlılık kazandığı söylenemez[46].

aa) Yargıtay eski kararlarında «işe işçi almak ve işten çıkarmak işverenin tabii ve kanuni hakkıdır. Bu hak sözleşmeler ile sınırlanamaz ve tamamen kaldırılamaz. Aksi yönde konulacak hükümler kanuna aykırı ve batıldır. Ayrıca işten çıkarma yönünden sendika işyeri temsilcileri için de bir farklılık gözetilemez. Zira bir işçinin sendika temsilcisi olması, o işçiye temsilci olmayan işçiler üstünde bir imtiyaz hakkı bahşetmez» diyordu[47].

---

44) Sosyal İş Sendikası ile Osmanlı Bankası arasındaki 1.3.1978 tarihli toplu iş sözleşmesinin 14. maddesine göre «sendika başitemsilcisi ve temsilcilerinin hizmet akitleri merkez kurulunun kararı olmadıkça İş Kanununun 17. maddesi uyarınca feshedilemez. Bu kimseler işverence İş Kanununun 13. maddesi uyarınca işten çıkarılamaz. Bu kimselerin hizmet akitlerinin İş Kanununun 13. maddesine göre tazminatlı olarak feshi için de Merkez Kurulu kararı gereklidir.» Ayrıca sözleşmenin 20. maddesine göre Merkez Kurulu 7 kişiden oluşmaktadır. Taraflar üç yedeği ile birlikte üçer asil üye seçmekte, yedinci üye ise bir yedeği ile birlikte tarafların üzerinde anlaşacakları biri olmaktadır; Gıda - İş Sendikası ile Unilever arasındaki 1.2.1979 tarihli toplu sözleşme, m. 5.

45) Türkiye Lastik - Kauçuk ve Plastik Sanayii İşçileri Sendikası'nın Derisan ile yaptığı 1.6.1976 tarihli sözleşmede bu tazminat bir yıllık ücret tutarıdır (m. 34. a); Genel İş Sendikası'nın Bayrampaşa Belediyesi ile yaptığı 1.3.1976 tarihli toplu iş sözleşmesinde ise üç yıllık ücret tutarıdır (m. 9, a).

46) *Akünal*, bu konuda haklı olarak «Yargıtay'ın iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararı alınmaksızın feshini hukuka aykırı bir fesih olarak nitelemesi ihtimali mevcut bulunmaktadır. Uygulama açısından önem taşıyan bu konuda Yargıtay'ın tutumunun açıklığa kavuşması yararlı olacaktır», demektedir (İHU, TSGLK. m. 1. No. 11).

47) YHD, 25.9.1969, 5871/9983 (İHD, c. 1, sy. 9, Eylül 1969, 789 - 791). *Oğuz Özbek* aynı dergideki incelemesinde, disiplin kurulu kararları istisnadır diyerek kararı haklı bulmak-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bb) Daha sonra Yargıtay bu görüşünden tam karşıt görüşe uygun bazı kararlar verdi. Yargıtay bu kararlarda, toplu iş sözleşmesi ile fesih yetkisi kendisine bırakılan kurul fesih kararı almamışsa ortada geçerli bir fesih yoktur. İş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen prosedüre uyulmadan işveren tarafından bozulması haklı fesih sayılamaz[48] diyordu. Yargıtay 30.3.1973 kararında konuya biraz daha açıklık getirerek, kurul kararına uyulmadan fesih durumunda «mahkemece, kıdem tazminatı ile ihbar tazminatına hükmedilmesi yerindedir ve bu durumda feshi haklı kılan nedenlerin olayda gerçekleşmiş olup olmadığının incelenmesi gerekli değildir» diyordu[49]. Bu sonuca esas olacak kararlar daha 1970 yılında görülmeye başlamıştı. Bu kararlarda Yargıtay «İş Kanununa ait hükümlerin kural olarak, nisbi nitelikte emredici hükümler olduğu şüphe dışıdır. Şu anlamda ki İş Kanununda öngörülen haklar işçi için asgari olup bir taban teşkil eder, bu tabanın üstüne çıkılabilir, lâkin altına inilemez. Bir başka söyleyişle kamu düzeninin sınırlayıcı etkisi, kural olarak, sadece işveren için sözkonusudur. Bu değerlendirme, özellikle İş Kanununun davayla ilgili 13 ve 17'nci maddeleri yönünden geçerlidir. O halde, tarafların toplu iş sözleşmesine, işçi yararına olarak kanundakinden farklı hükümler koymaları caiz ve bu hükümler geçerlidir» diyordu[50]. Yargıtayın, haklı fesih nedeninin varlığı halinde, 6 işgünlük fesih hakkının kullanılma süresi (İş K. m. 18), toplu iş sözleşmesindeki fesih usulüne uyulma nedeniyle geçirilmişse, bu sürenin prosedürün bitiminde uygulanacağı ve süre-

---

tadır (s. 797). Aynı karar *Uygur/Dönmez/Kars*'da da yer almakta, ancak tarih olarak 6.5.1969 verilmektedir (s. 214). Yargıtay'ın 16.7.1969, 7175/714 sayılı bir diğer kararı da bu doğrultuda olup, işe işçi alma ve işçi çıkarmanın doğrudan doğruya işverenin hakkı olduğu ve bunun toplu iş sözleşmesine aykırılık sayılamayacağı belirtilmektedir (İHD. c. 1. sy. 9, Eylül 1969, s. 805 - 808); Y9HD. 3.5.1966, 3843/4839 (*Oriamer..B.S.*, s. 63) kararında da toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş çıkarma cezasını kullanan işverenin ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izinle sorumlu olamayacağı kararlaştırılmıştır.

48) İHU, TSGLK, m. 1, No. 1, *Ulucan*'ın karar incelemesinde değindiği Y9HD, 23.6.1969, 7645/11057 sayılı karar (s. 4); Y9HD, 14.5.1970, 3389/4974 (*Çenberci*, 1077/No. 6); Y9HD, 4.5.1970, 2821/4651 (*Uygur/Dönmez/Kars*, s. 244; *Çenberci*, s. 1076, No. 5; 16.3.1973, 19553/5704 sayılı kararında da Yargıtay 9HD, fesih kararı veren disiplin kurulunun toplu iş sözleşmesinde öngörüldüğü biçimde kurulmadığı için verdiği kararı geçersiz ve buna dayanılarak işçinin işine son verilmesini de haksız fesih saymıştır (*Uygur/Dönmez/Kars*, s. 178; *Çenberci*, 3. bası, s. 1116).

49) Y9HD, 30.3.1973, 20976/8162, *Yazman*, s. 550; Aynı karar İHU, c. V, TSGLK, 1, No. 1'de de yer almış ve *Devrim Ulucan* tarafından incelenmiştir.

50) Y9HD, 10.4.1970, 101/3487 (*Eğemen*, 1972, s. 120 - 121; İplikçioğlu, s. 22; İHU, TSGLK, 1 (No. 1), s. 2; Y9HD, 26.3.1974, 8772/3996 kararında da, iş sözleşmesinin feshi konusunda toplu iş sözleşmesinde özel usul öngörülmüşse buna uyulmalıdır diyerek aynı görüşü tekrarlamıştır (*Çenberci*, s. 1075, No. 3).

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nin geçmiş sayılamayacağı görüşü de bu son görüşü destekler niteliktedir[51].

Yargıtay bu arada bazı kararlarında toplu iş sözleşmesindeki fesih usulüne uymamayı, fesih hakkının kötüye kullanılması sayıp ihbar tazminatının üç katı kötü niyet tazminatına da hükmetmiştir[52].

cc) Bu iki görüş dışındaki kararlar ortalama bir çözüme taraftar görünmektedir. Buna göre temel kural işverenin fesih hakkının toplu iş sözleşmeleri ile sınırlanabilmesidir. Ancak bazı özel durumların varlığında buna uyulmayabilir. Yargıtaya göre disiplin kuruluna gidilmeyebilecek veya disiplin kurulu kararına uyulmayabilecek haller şöylece sıralanabilir :

aaa) Disiplin Kurulu kararının kesin olamayacağı. Toplu İş Sözleşmesine disiplin kurulu kararlarının kesin olduğu ve bu karar aleyhine mahkemeye başvurulamayacağı yolunda bir hüküm konmuşsa bunun, «İş Kanununun kamu düzeni ile ilgili hükümlerine aykırılığı ve önceden dava hakkını ortadan kaldırıcı niteliği sebebiyle ve Borçlar Kanununun 19. maddesi muvacehesinde geçerli olarak kabulü mümkün değildir» denerek mahkemeye başvurulabileceği ve disiplin kurulu kararının tartışılabileceği kabul edilmektedir[53].

Toplu iş sözleşmesindeki fesih prosedürüne uyulması gerektiği ancak, toplu sözleşmedeki disiplin kurulu kararları kesindir hükmünün mahkemeye başvurmayı engellemeyeceği, Yargıtayın

---

51) YHGK, 12.2.1975, 447/173, Çenberci, s. 1171, No. 10; YHGK'nın 25.10.1977, 2904/807 sayılı kararında da «taraflar toplu iş sözleşmesi ile önce disiplin kuruluna gidilmesini kararlaştırmışlardır. O halde bildirimsiz bozma yetkisinin kullanılması konusunda yasada öngörülen altı günlük sürenin disiplin kurulu kararından itibaren işleyişinin kabulü gerekir» demektedir (Çenberci, s. 1170, No. 9).

52) Y9HD, 5.7.1973, 1213/24989 sayılı kararda «Sendika üyesine ait iş akdinin toplu iş sözleşmesinin sonuna kadar feshedilemeyeceği hükmü, işverenin tazminatı ödeyerek iş aktini feshetmesine engel değildir. Ancak davacının iş aktinin feshedilirken sendikaya haber verilmemesi ve disiplin kurulu kararı alınması (alınmaması olsa gerek) fesih hakkının kötüye kullanılması olup, İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinin son fıkrasına göre, 3 misli ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesi doğrudur» demektedir (Çenberci, s. 1075-1076, No. 4).

53) Y9HD, 18.12.1965, 9856/10000, Çenberci, s. 1022, No. 6; Orhaner/B.S., s. 21. Y9HD'nin 14.5.1970, 3309/4974 sayılı kararı da bu doğrultudadır (Çenberci, s. 1077, No. 6).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

1971, 1974[54], 1977[55] ve 1978[56] tarihinde verdiği değişik kararlarda da tekrarlanmıştır.

bbb) Haklı nedenle disiplin kuruluna gidilmeyebileceği. Toplu iş sözleşmesinde feshin ancak disiplin kurulu kararı ile olabileceği öngörülmüş olsa bile, Yargıtay kurula başvurmamayı haklı kılan bir neden varsa, disiplin kuruluna gidilmeden de iş sözleşmesinin feshedilebileceğini kararlaştırmıştır. Bunlardan ilki disiplin kurulunun toplanamaması[57] veya kurulun henüz oluşmadığı bir devrede sözleşmenin feshedilmiş olmasıdır[58]. İkincisi işçinin önceki davranışlarının disiplin kurulunca incelenmiş ve işçiye ceza verilmiş olmasına rağmen etkisiz kalmış olmasıdır[59]. Üçüncüsü de disiplin kurulunun görevleri arasında sayılmayan, disiplin cezası gerektirmeyen bir durum nedeniyle işten çıkarma durumudur[60].

---

54) Y9HD, 30.11.1971, 19750/23008 ve Y9HD, 21.2.1974, 3351/3955 tarihli kararlarında, toplu iş sözleşmesinde öngörülen disiplin kurullarının kuruluşu ve verdiği kararlar mahkemenin denetimine tâbidir, mahkemenin kurul kararları iptal edilerek davaya bakamayacağını ileri sürmesi yanlıştır, diyerek bu konudaki görüşünü tekrarlamıştır (Çenberci, 3 bası, s. 1916).

55) 26.10.1977, 2904/807 sayılı kararı ile YHGK, bildirimsiz fesih için toplu iş sözleşmesinde özel prosedür varsa buna uyulmalıdır, disiplin kurulu kararları kesindir diyen toplu iş sözleşmesi hükmü mahkemeye başvurmayı engellemez diyerek, 9HD'nin görüşüne katılmıştır (Çenberci, s. 1170, No. 9).

56) Y9HD, 17.1.1978, 77/12345, 78/521 (YHD, Mart 1978, s. 489); Y9HD, 9.5.1978, 6675/7255 (İş ve HD, yıl. 13, sy. 129, Temmuz - Ağustos, 1978, s. 33 - 34).

57) Y9HD, 16.10.1978, 11762/12558 (YKD, c. 5 Temmuz 1979, sy. 7, s. 997). Yargıtay bu kararda bu konuda «eğer gerçekte işveren haklı ve zorunlu sebeple iş saatlerinin değiştirilmesini ve disiplin kurulunun toplanması için toplu iş sözleşmesinde öngörüldüğü biçimde sendika nezdinde girişimlerde bulunmuş ve sendika haklı bir neden olmaksızın gereğini yapmamışsa, artık sendika yönünden bu hakkın kötüye kullanılması söz konusu olup yasaca himaye edilmeyeceğinin kabulü icap eder. Onun için işverenin bu konuda yaptığını savunduğu girişimlerden sendikanın her ne suretle olursa olsun haberdar olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir», diyerek savunmanın yeterince araştırılmaması nedeniyle mahkeme kararını bozmuştur.

58) Y9HD, 28.12.1976, 17950/22780 (Tekstil İşv. D. 1977, c. 11, sy. 16, s. 9), kararında «henüz disiplin kurulu teşekkül etmediği bir devrede işverenin İş Kanunu'nun 17. maddesine göre işçinin iş aktini feshetmesi kötü niyetle sorumluluğunu gerektirmez, kötü niyetin varlığı için muayyen ve müşahhas bir olaya dayanılması gerekir» demektedir.

59) Y9HD, 2.2.1976, 75/34766, 76/3987 (YKD, c. 2 Temmuz 1976, sy. 7, s. 985), kararında «Kızılay Kan Merkezi'nde hemşire teknisyen olarak çalışan davacının dosyasının tetkikinden muhtelif tarihlerde beş defa ihtar, tevbih ve ücret kesilmesi cezaları verilmesine rağmen görevini gereği gibi yapmadığı... disiplin kurulunca verilen diğer cezaların davacı için tesirli olmadığı anlaşılmaktadır...» diyerek işçinin, iş aktinin disiplin kurulu yerine yönetim kurulunca... feshi nedeniyle açtığı ve mahkemece kabul edilen tazminat davasının reddi gerektiği sonucuna varmıştır.

60) Y9HD, 14.5.1979, 6811/7785 (YHD, Temmuz 1979, sy. 7, s. 1092 - 1093) kararında toplu sözleşme maddelerinin «birlikte incelenmesinden, disiplin cezası yolu ile çıkarmayı gerektirecek hallerde işverene disiplin kuruluna başvurma zorunluğu yüklendiği anlaşılmaktadır. Olayda böyle bir durum söz konusu olmadığına göre» fesih için disiplin kurulu kararına gerek olmadığı sonucuna varılmıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Ancak disiplin kuruluna gidilmeden iş sözleşmesinin feshedilebileceği durumlar bunlardan ibret de sayılamaz. Yargıtay haklı sayacağı başka nedenlerle de disiplin kuruluna gidilmeden iş sözleşmesinin feshini haklı sayabilir. Zira Yargıtayın temel görüşü haklı bir nedenin varlığı halinde disiplin kuruluna gitmeden fesih yapılabileceğidir.

ccc) Haklı fesih nedeni varsa disiplin kuruluna gidilmeyebilir. Yargıtayın 28.2.1977 tarihli kararıyla başlayan[61], haklı fesih nedeninin varlığı halinde disiplin kuruluna gidilmeyebileceği görüşü sonraki kararlarda daha da açıklık kazanarak sürmüştür. 21.6.1977 kararında Yargıtay, «hernekadar toplu sözleşmede sendika üyesinin sözleşmenin devamı süresince iş aktinin feshedilemeyeceği yazılı ise de işverenin haklı bir nedenle iş aktini bozma hakkının bulunduğu hallerde sözleşmenin anılan hükmünün geçerli olacağı düşünülemez» diyerek haklı fesih nedeninin varlığında, toplu iş sözleşmesinin konuya ilişkin hükmünün geçerli dahi olamayacağını vurgulamıştır[62]. 17.11.1977 tarihli kararda ise aynı görüş daha açık olarak tekrarlanmıştır[63]. Kararda bu konuda toplu iş sözleşmesinin 74. maddesinde işçilerin, işe alma - işden çıkarma ve disipline ait işlemleri için haklarında karar vermeye yetkili organların disiplin kurulları olduğu, disiplin kurulu kararı olmadan iş akdinin feshedilmesi fesih hakkının kötüye kullanılması anlamına geldiği ve bu gibi hallerde işçiye toplu iş sözleşmesi ve iş mevzuatından hakları dışında ayrıca 3 yıllık tam maaş tutarında kötüniyet tazminatı verileceği kabul edilmiştir... Ancak bu madde hükmünün haklı bir neden olmadan yapılan fesih halinde uygulama olanağı olduğunun kabulü gerekir» denmekte ve iş sözleşmesi haklı olarak feshedilen işçinin bu hükümden yararlanamayacağı kabul edilmektedir.

---

61) Y9HD, 28.2.1977, 1085/1303 (Tekstil İşv. D. 1977, c. 11, sy. 13, s. 7); İHU 1977, c. V, TSGLK, 1, No. 11, (Akünal'ın karar incelemesi) sayılı kararında davacı aktin haksız ve bildirimsiz bozulduğu iddiasıyla ihbar, kıdem ve bir yıllık tazminat istemiş, davalı da aktin devamsızlık dolayısıyla haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Toplu iş sözleşmesinde yüz kızartıcı suçlar dışında barış kurulu kararı olmadan iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği kararlaştırılmıştır. Yargıtay bu konudaki kararında «işveren şirket iş akdini bozarken Barış Kurulu'na gitmemiş ise de: gidilmiş olması halinde davacının iddia ettiği gibi haklı nedenlere ve davalı tarafın savunduğu haklı olmayan nedenlere dayanıp dayanamadığının mahkemece araştırılıp sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken sırf Barış Kurulu'na gidilmediğinden söz edilerek davanın kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir» diyerek haklı fesih nedeninin varlığı halinde disiplin kuruluna gidilmeyebileceği görüşünü ileri sürmüştür.

62) Y9HD, 21.6.1977, 3489/9425 (YKD, c. 3, Kasım 1977, sy. 11, s. 1554 - 1555; İKİD, yıl. 18 Eylül, 1978, sy. 213, s. 6377 - 6378).

63) Y9HD, 11.7.1977, 14936/16317, (YKD, c. 4, sy. 4, Nisan 1978, s. 564 - 565).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dd) Yargıtayın son kararlarında, disiplin kuruluna gidilmeden iş sözleşmesinin feshinin kötü niyetli fesih sayılacağına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin haklı fesih halinde uygulanmayacağı görüşünün işçi lehine değişmeye başladığı görülmektedir. Yargıtay 1977 tarihinde bu hükümlerin haklı fesih halinde uygulanamayacağını kabul etmekte iken, 1978 kararlarında, bu ayırımdan uzaklaşarak kötü niyet sayılabilecek somut olayın kanıtlanmasını aramaktadır. 17.1.1978 kararında «genel değer yargıya göre kötüniyet sayılabilecek somut olay ve olaylar ortaya konup kanıtlanmadıkça, sadece disiplin kurulu kararı olmadan ve fakat haklı nedenlere dayanan bir fesih kötüniyetli sayılamaz. Davada objektif kötüniyeti gösteren somut bir olay kanıtlanmadığına göre mahkemenin kötüniyet tazminatı isteğini reddetmesi doğru olup davacının bu yöne ilişkin temyiz itirazları yerinde değildir» demektedir[64]. Aynı görüş 25.12.1978 tarihli kararda da tekrarlanmıştır[65]. Bu son kararlar karşısında Yargıtayın haklı fesih halinde toplu iş sözleşmesinin hükümlerine uyulmayabileceği yolundaki görüşüne fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda bir istisna getirilmiş olduğu kabul edilebilir. Bu konudaki Yargıtay görüşünü şöyle belirtebiliriz :

Toplu iş sözleşmesindeki fesih hakkının sınırlanması ile ilgili hükümlere uyulmalıdır. Ancak haklı fesih nedeninin varlığı halinde işveren bu sınırlamalara uymayabilir. Bu son durumda da işçi bunun fesih hakkının kötüye kullanılması olduğunu iddia ve ispat ederek toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını isteyebilir.

b) İşyeri Sendika Temsilcileri Açısından

Yargıtay, işçi alma ve işçi çıkarmayı işverenin doğal ve yasal

64) YHD, 17.1.1978, 77/12530, 78/531 (YHD, Şubat 1978, s. 303 - 305).

65) YHD, 25.12.1978, 15940/16213 (YHD, Ocak 1979, s. 117; YKD, Mayıs 1979, sy. 5, s. 659 - 660; TİD, Mayıs 1979, sy. 38, s. 12 - 13). Bu kararda işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinde işçinin iş aktinin disiplin kurulu kararı olmadan işverence feshi, kötüniyetli fesih sayılmış ve bu gibi hallerde işçiye toplu sözleşme ve iş mevzuatından doğan haller dışında ayrıca bir yıllık ücret tutarında bir tazminat ödeneceği öngörülmüştür. Ancak, objektif iyiniyet veya aksi kötüniyet kuralları, insanlar arasındaki ilişkilerde yasa, tüzük ve yönetmelik ve hatta örf ve adet hukuku gibi düzenlemeler dışında sosyal ve kültürel ilerleme süreci içinde ahlâk, dürüstlük gibi esaslardan esinlenerek toplumun değer yargısı ile oluşan kurallardır. Bu nedenler olayın özel oluşumu ve yanları itibariyle genel değer yargıya göre iyiniyet kurallarına uygun düşen bir fiil ve davranış bir düzenleme ile kötüniyet kuralı olarak ortaya konulamayacağı gibi, aksi de olamaz... Genel değer yargıya göre kötüniyet sayılabilecek somut olay ortaya konulup kanıtlanmadıkça ve sadece disiplin kurulu kararı olmadan ve fakat haklı nedenlere dayanan bir fesih kötüniyet sayılamaz» denilerek kötüniyet tazminatına hükmeden karar bozulmuştur.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

hakkı sayıp bunun sözleşmelerle sınırlanamayacağı görüşünü kabul ettiği sıralarda bu konuda işyeri sendika temsilcileri için de bir farklılık gözetilemeyeceğini kabul ediyordu[66]. Yargıtay 1970 tarihli bir kararında işverenin fesih hakkının temsilcilere karşı kullanmasını sınırlayan bir toplu iş sözleşmesi hükmünü «274 Sayılı Kanunun 20'nci maddesinin 4'ncü bendinin (c) fıkrasına paralel anlamda fakat ondan daha ziyade işçi kuruluşu yöneticiliği ve temsilciliğine teminat sağlayıcı niteliktedir. Toplu iş sözleşmesinde öngörülen bu yoldaki bir hükmün tarafları bağladığı söz götürmez» diyerek geçerli bulmuş, toplu iş sözleşmesinin bu hükmünü nazara almayan mahkeme kararını bozmuştur[67]. Yargıtay 5.3.1979 tarihli yeni bir kararında da aynı görüşü belirten mahkeme kararını onayarak bu görüşte olduğunu belirtmiştir[68]. Mahkeme işverenin fesih hakkını kısıtlayan ve aksi davranışı ceza şartına bağlayan toplu iş sözleşmesi hükmünü İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun temsilcileri koruyucu hükümlerinin «teyidi ve genişletilmesi» olarak kabul etmiş ve geçerli saymıştır. Ancak aynı karar bu konuda diğer işçilerle temsilciler arasında bir fark gözet-

66) YSHD. 25.9.1969. 5871/9083. (İHD. c. 1. sy. 9 Eylül 1969. s. 789 - 791; *Uygur/Dönmez/Kara*, s. 214. Bkz. aşağıda dn. 47. s. 222).

67) YSHD. 13.11.1970. 1342/11713. (İBD. c. 45. Ocak, Şubat 1971. sy. 1 - 2. s. 153; *Uygur / Dönmez / Kara*, s. 702). Tartışma konusu toplu iş sözleşmesi hükmüne göre «Sendika, herhangi bir sendika temsilcisinin temsilcilik görevinin kaldırılması hakkındaki işveren teklifini kabul etmediği takdirde konu uyuşmazlıkları çözüm kuruluna intikal eder. Kurul kararına kadar temsilcinin iş akdi feshedilemez ve temsilcilik sıfatı askıda kalır» deniliyordu.

68) YSHD. 5.3.1979. 2613/3196 sayılı bu karar, Ankara 2. İş Mahkemesi'nin 18.1.1979 tarih, E. 978/398. K. 979/5 sayılı kararını onamakla yetinmiş, konuyu ayrıca tartışmamıştır. Ankara 2. İş Mahkemesi ise kararının konuya ilişkin bölümünde, sendika görevlilerinin, bu arada temsilcilerin, güvencelerini düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iptal talebini» 1475 sayılı iş yasasının 13. maddesi —işçinin sendikaya üye olması şikâyete başvurması gibi sebep ve nedenlerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak hizmet aktinin fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin 3 katı tazminat olarak ödenir. Tarafların ayrıca tazminat istemo hakları saklıdır denilmesi yeterli görülmeyip ayrıca İl Hakem Kurulu kararıyla işe iade halini de getirmiş ve temsilciler için özel bir himaye hükmü vaz edilmiştir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin bu maddesi 1475 sayılı yasanın 13. maddesiyle 274 sayılı yasanın 1317 sayılı yasa ile değiştirilen 20/5 madde ve fıkrasının bir tekrar ve teyidi olup genişletilmiş şekliyle kabul edilmiş bir hükümden ibarettir» diyerek reddetmiştir. İptali istenen toplu iş sözleşmesi hükmüne göre «Sendikanın bütün kademelerinde görevli başkan, yönetici, temsilciler ile sendika ana tüzüğü ve bu sözleşme uyarınca kurulan kurul üyeleri toplu iş sözleşmesi süresinde işten çıkarılamaz, arzusu dışında işi ve işyeri değiştirilemez. Sözleşmeye bağlı çalışmalar yönünden cezalandırılamazlar. İşveren bu maddeye aykırı olarak işten çıkarılan (sendikanın bütün kademelerinde görevli) başkan, yönetici, temsilciler ile sendika ana tüzüğü ve bu sözleşme uyarınca kurulan kurul üyelerine 100.000.— TL. yazılı olanlar dışında işi ve işyerleri değiştirilen bu maddede anılan sendika görevlilerine 70.000.— TL. tutarında ceza şartını ödemeyi kabul eder. Adıgeçen sendika görevlilerinin yasalardan, hizmet akitlerinden ve bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden doğan hakları ayrıca istem ve dava hakkı saklı tutulmuştur.» (İKİD. c. 19. sy. 220. Nisan 1979. s. 6822 - 6828; TİD. Eylül 1979. sy. 42. s. 7 - 12).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

miş, «taraflar bunun dışına çıkarak bütün işçilerin hizmet akitlerinin feshini disiplin kurulu kararına bağladıkları takdirde yasaya ve yasa hükümlerine aykırı davranmış olurlar ki bu durum yasaya aykırı olduğu gibi, disiplin kurulu kararına bağlı bir işçinin dahi şartları tahakkuk ettiği takdirde işveren tarafından disiplin kurulu kararı olmaksızın veya disiplin kurulu kararı hilâfına hizmet akdinin feshinin mümkün olması sebep ve nedenleriyle toplu iş sözleşmesinin» ilgili hükmünün iptaline karar vermiştir[69].

Toplu iş sözleşmelerinde fesih kısıtlamalarına uymayan işverenler için konmuş giderimleri temsilciler işverenden isteyebilecektir. Ancak Yargıtay bu gibi toplu iş sözleşmesi hükümlerini iki açıdan sınırlamıştır. Yargıtay, önce toplu iş sözleşmelerinde öngörülen işçi kuruluşu temsilciliği güvencesini oluşturan bu paranın istenebilmesi için Sendikalar Kanununun 20. maddesini de anarak şöyle demektedir. «...toplu iş sözleşmesinde öngörülen tazminata ilişkin hüküm hukuki niteliği itibariyle, yasanın az önce belirtilen hükmü ile öngörülen haklardan daha fazlasını sağlayıcı mahiyette bir düzenlemedir. O halde tazminata hak kazanabilmek için öncelikle 274 sayılı yasanın 20/5 maddesinde öngörülen prosedürün işletilmesi zorunludur. Aksi halde toplu sözleşmelerde getirilecek düzenlemelerle sonuç olarak 274 sayılı yasanın 20/5. maddesinin buyurucu kuralları etkisiz hale getirilmiş olur...»[70]. Aynı görüş 9.7.1979 tarihli kararda da tekrarlanmıştır[71]. Yargıtay 6.7.1979 tarihli kararında temsilcilik güvencesi için konmuş tazminatı cezai şart niteliğinde kabul ederek hakimin, BK. 161. maddesi gereğince bu şartı, tarafların iktisadi durumu, özel olarak borçlunun ödeme kabiliyeti, cezai şart ile elde edilmek istenen menfaat gözönünde tutularak hakkaniyete uygun şekilde tayin ve takdir edebileceğini belirtmiş ve davalı bir nahiye belediyesi olduğundan cezai şart saydığı bu tazminatı fahiş bularak kararı bozmuştur.

---

69) Agk İKİD, s. 6828: TİD, s. 12.

70) Y.9HD, 6.7.1979, 8923/10398, (YHD, Eylül 1979, c. 2, sy. 9, s. 1385 - 1386; TİD, Aralık 1979, sy. 451, s. 10, 11). Bu karar üzerinde ilerde ayrıca durulacaktır (Bkz. paragraf 6, IV, c. aa, ve dn. 187).

71) Y.9HD, 9.7.1979/ 8153/10403, (YHD, Eylül 1979, c. 2, sy. 9, s. 1386 - 1387; TİD, Ocak 1980, sy. 46, s. 7 - 8).

72) *Saymen*, İş, s. 550. Yazar bu görüşü 3008 sayılı kanunun yürürlükte olduğu dönemde belirtmiştir. Ayrıca biraz ilerde (s. 557) fesih hakkının doğrudan sınırlanması sayılabilecek, ihbar sürelerinin sözleşme ile işçi yararına arttırılmasını geçerli saymaktadır.

4. Sınırlama Konusunda Doktrindeki Görüşler

a) İşverenin Fesih Yetkisinin Sınırlanamayacağı Görüşü

Fesih hakkının işverenin en doğal hakkı olup, fesih kurumunun kamu düzenine ilişkin olduğu, fesih haklarının doğrudan doğrudan doğruya veya dolayısıyla sınırlanamayacağı yolundaki görüşe[72] artık doktrinde pek az taraftar kalmıştır[73]. Yargıtayın 1969 daki kararlarında belirtilen bu görüş, hem Yargıtay hem de doktrin tarafından terkedilmiştir[74].

b) İşverenin Fesih Yetkisinin Sınırlanabileceği Görüşü

İşverenin fesih hakkının az ya da çok sınırlanabileceği konusunda doktrin oybirliği etmiş gibidir[75]. Ancak bu yazarlardan bir kısmı bu sınırlamanın da bir sınırı olduğu ve fesih hakkının tamamen kaldırılamayacağı görüşündedir. Ancak bu sınır konusunda tam bir anlaşma yoktur. Bu konudaki kıstasları şöylece sıralayabiliriz.

aa) Sınırlamanın her türlü fesih için konabileceği : Bu görüşe göre, toplu iş sözleşmesi ile gerek bildirimli, gerekse haklı fesih hakkı sınırlanmış olabilir. Toplu iş sözleşmesindeki sınırlamalara ve usule uyulmalıdır. Uyulmazsa işten çıkarma haksız fesih sayılabileceği gibi, sözleşme hükmüne uyulmadığı için hak uyuşmazlığı da çıkarılabilecektir[76].

bb) Ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırılık sınırı : Bu görüşe göre, işverenin işçinin ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırılık nede-

73) *Tunçomağ*, Türk İş Hukuku, 1975, c. I, s. 457'deki «İş K. 13'deki (taraflar sebep göstermeden feshi ihbarda bulunma hakkı veren hüküm) emredicidir. Toplu İş Sözleşmesi ile de ortadan kaldırılamaz» görüşüne kitabın yeni baskısında yer vermemiştir (İş Hukuku, I, 1979, s. 280 vd.) Bu durumda doktrin de bu görüşte olan tek yazar özbek olmaktadır. Yazar, Yargıtayın 25.9.1969 5871/9083 tarihli kararını incelerken bu karara katılarak işverenin fesih hakkının münakaşa kbul etmeyecek derecede mutlak olup, bu hakkın tahdit edici hizmet akdi ve toplu işsözleşmesi hükümlerinin batıl olduğu sonucuna varmaktadır (İHD, c. 1, s. 9 Eylül 1969, s. 789-791).

74) Bu kararlar için bkz. §7 dn. 47.

75) *Esener*, s. 267; *Çenberci*, s. 336; *Sımazoğlu*, s. 9; *Süzek*, s. 33; *Oğuzman*, Fesih, s. 188; *Çelik*, I, s. 234; *Panayotopulos*, s. 107; *Javillier*, s. 318, 324; *Adak*, *Apdh*, Yargıtay kararlarında disiplin kurulu, YHD, Ocak 1980, (s. 45-52), s. 50; *Edis*, *Seyfullah*, İşveren ve işçi eşit olmayan feshi ihbar ücretleri sözleşmesiyle kabul edilebilir mi? Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Ocak 1968, c. 14, sy. 3, (s. 538 - 542), s. 540.

76) *Esener*, İş, s. 267-268; *Esener* İHU'daki karar incelemesinde (TSGLK, 1 No, 8) doğrudan konumuzla ilgili olmamakla birlikte fesih için toplu sözleşmedeki usule uyulması gerektiğini tekrarlamaktadır; *Kutal*, Yargıtay 1977, s. 33; *Çelik* ise bu sonuca toplu iş sözleşmesinin feshi sınırlayıcı hükümlerinin normatif karakterde olduklarını belirterek varmaktadır (Yargıtay 1977, s. 61).

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

niyle sahip olduğu bildirimsiz fesih hakkı toplu iş sözleşmelerine konacak hükümlerle kaldırılamaz hatta sınırlanamaz. İşverenin bildirimli fesih hakkını hiçbir işçiye karşı kullanamayacağı yolundaki bir toplu iş sözleşmesi hükmü de işverenin fesih hakkını tamamen kullanılamaz hale getirdiği için geçersiz sayılabilir[77].

cc) Haklı sebep sınırı: Bu görüşe göre haklı sebeple derhal fesih yetkisi sözleşmelerle kaldırılamaz, bu haktan feragat da edilemez. Ancak belirli ölçüler içinde sınırlandırılması mümkündür. Haklı sebepler belirli durumlara inhisar ettirilemez. Buna karşılık kanundaki bazı haklı nedenler bu niteliikten çıkarılabilir veya değişik şartlara bağlanabilir, kanunda gösterilmeyen olayların da haklı sebep sayılacağı kararlaştırılarak, haklı sebepler genişletilebilir[78]. Ancak bu genişletme ile de kanunun emredici hükümlerine karşı geiinemez, kanunun haklı bir sebep saymadığı bir konu bu kapsama sokulamaz[79]. Haklı sebeple fesih yetkisinin kullanılması bir kurulun kararına da bağlanabilir. Bu şarta uyulmadan fesih yapılırsa bu fesih geçersiz bir fesih değil, haksız bir fesih sayılır[80].

5. *Sınırlama Konusundaki Görüşümüz*

İşverenin gerek bildirimli gerekse bildirimsiz fesih hakkı iş veya toplu iş sözleşmeleri ile sınırlanabilir. İş Kanununun birçok hükmü gibi feshe ilişkin hükümler de (m. 13, m. 14, m. 16 ve m. 17) işçiyi koruyucu hükümlerden olup, nisbi emredicidir. Yani işçi yararına bu hükümlerden farklı düzenlemeler getirilebilir[81]. Bu konuda, İş K. m. 17'deki konularda da farklı düşünülemeyeceği görüşündeyiz. Farklı düşünüş toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı sayılabilecektir. Haklı fesih nedeni doğduktan sonra işveren bu hak-

77) Çelik, I, s. 234-235.
78) *Ekonomi*, I, s. 191; *Süzek*, s. 64.
79) *Oğuzhan*, Fesih, s. 39; *Ekonomi*, I, s. 191.
80) *Ekonomi*, I, s. 191-192; *Reisoğlu* da haklı sebep halinde derhal feshi önleyici ihbar önelleri kararlaştırılmasını kanunun emredici kurallarına aykırı saymıştır (Hizmet Akdi, s. 18). Yazar bu görüşü Borçlar Kanunu açısından ileri sürmüştür. Ancak, toplu iş sözleşmesindeki, toplu iş sözleşmesinin devamı süresince sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği yolundaki hükmün sadece ihbar önellerine uyarak iş sözleşmesinin feshi durumunu kapsayıp, haklı fesih söz konusu olduğu zaman bu hüküm uygulanamaz... İşverenin haklı nedenle bildirimsiz fesih yetkisi kendisinin mutlak bir hakkıdır, bu haktan feragat veya bir kurula devir geçersizdir diyerek, iş hukuku açısından da benzer bir sonucu savunmuştur (Yargıtay 1977, s. 35, 183). *Oğuzman* haklı sebeple fesih hakkının da sınırlanabileceği, fakat bu sınırlamanın hakkın temelini ihlal edecek ölçüye varmaması gerektiği görüşündedir (Yargıtay 1977, s. 44-46).
81) *Ekonomi*, Yargıtay 1977, s. 41.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kından, açık veya örtülü (m. 18'deki 6 işgünlük süre içinde kullanmayarak) vazgeçebildiğine göre, fesih nedeni doğmadan önce de kanundaki haklı fesih nedenlerinin bir kısmını bu nitelikten çıkarabilir veya belli bir usul içinde bu hakkını kullanmayı kabul edebilir. İşverenin bildirimli fesih hakkını kullanmaktan önceden vazgeçebilmesine karşılık[81a] haklı fesih hakkını kullanmaktan önceden vazgeçebilmesi bize de imkânsız görünmektedir[82]. Ancak sınırlandırılması, örneğin fesih hakkının kullanılmasının belli bir kurula bırakılması kanuna uygun sayılabilir. Bu konuda bildirimli fesih ile bildirimsiz fesih arasında bir fark gözetmeye de gerek yoktur. Çünkü kurul kararları da sonuçta mahkeme denetimine bağlı olacaktır[83]. Konu daha çok toplu iş sözleşmelerinde öngörülen disiplin kurullarının fonksiyonları açısından uygulamada problem olmuş ve Yargıtay bu konuda her olayın özelliğine göre karar verip belli bir prensip kararı oluşturmamıştır[83a]. Ana hatları ile Yargıtay ortada bir haklı fesih nedeni varsa, disiplin kuruluna gidilmemiş olmasına bir yaptırım bağlamamakta ve feshin haklılığının mahkemede tartışılıp buna göre bir sonuca varılmasını uygun görmektedir. Bizce bu dağınık kararlar belli bir doğrultuda toplanabilir. Konu disiplin kuruluna gidilmiş olup olmadığına göre ikiye ayrılarak incelenmelidir.

a) Disiplin Kuruluna Gidilmiş İse

İşveren sözleşmenin feshi için toplu iş sözleşmesindeki hüküm gereğince disiplin kuruluna başvurmuş ise burada da iki durum sözkonusu olabilir :

aa) Disiplin Kurulu işverenin isteği doğrultusunda fesih kararı vermiş olabilir. Bu karara karşı işçi mahkemeye başvurarak çı-

---

81a) Y9HD. 17.2.1975. 3694/1011O. Çenberci, s. 1075. no. 2, de toplu iş sözleşmesindeki fesih yasağına uyulması gerektiğini belirtmektedir.

82) Çelik, I, s. 234; Ekonomi, I, s. 191.

83) Y9HD de 13.1.1976, 75/34707, 76/1842 (İHU, İş K. 13. no. 7) sayılı kararında işçinin disiplin kurulu kararı ile işten çıkarılmış olmasına rağmen çıkarılmaya neden olan olayı haklı fesih nedeni saymayarak davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatı talebini kabul etmiştir. Karar edisiplin kurulu kararları karşısında kazai murakabenin üstünlüğünü benimsemişe olması nedeni ile olumlu karşılanmıştır (Elbir, Yargıtay 1976, s. 12). Yargıtayın bu doğrultudaki kararları için bkz. §7 dn. 54, 55, 56.

83a) Bu hususu, Yargıtay 1977 seminerinde *Mahmut Cuhruk* açıkça belirtmiştir: «bizim dairemizde bu konuda verdiği kararlar tamamiyle yerleşmiş, dairemizin müstekar görüşü haline gelmiş değildir. Bunlara birer hadise kararı gözüyle bakmanızı hassaten istirham ederim... özgür toplu sözleşme düzenini kısıtlamak gibi bir amacın sahibi değiliz... (s. 48).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

karma kararının haklılığını tartışabilir[84]. Disiplin Kurulu toplu iş sözleşmesinde öngörüldüğü gibi toplanmamış veya karar vermemişse, ortada geçerli bir fesih kararı yoktur. Olmayan bu karara dayanarak işverence verilmiş fesih kararı da yok sayılmalıdır[85].

bb) Disiplin kurulu işverenin istediği fesih kararını vermemişse, işveren mahkemeye başvurarak fesih kararı isteyemez. Hukukumuzda iş sözleşmesinin devamı için dava açılamadığı gibi[86], iş sözleşmesinin feshi için de dava açılamaz. Taraflardan birinin fesih beyanı ile iş sözleşmesi sona ermiş olur. Mahkemenin tartışacağı konu bu sona erişin sonuçlarıdır. Yani feshin haklı olup olmadığı ve buna bağlanacak parasal sonuçlar[87]. Fesih haklı sayılır-

84) Disiplin Kurulu kararlarının yargı denetimine tabi olacağı ve toplu iş sözleşmesindeki disiplin kurulu kararı kesindir hükmünün mahkemeye başvurmayı engellemeyeceği konusunda bkz. Y9HD, 2.12.1974, 5351/3955; 30.11.1971, 19750/23008 (*Centerci*, 3. bası; s. 1116); YHGK, 26.10.1977, 2904/807 (*Centerci*, s. 1170, no. 9); Y9HD, 9.5.1978, 6075/7255 (İş ve H. y. 13. sy. 129 Temmuz-Ağustos 1978, s. 33-34; 20 Temmuz 1979 tarihli MESS Gazetesi, s. 4; YHD, Haziran 1978, s. 1080).

85) Y9HD, 23.6.1969, 7645/11057 (İHU, 1975, TSGLK 1 no. 1) ve 4. 5. 1970, 2821/4651 (*Uyanır/Dönmez/Kars*, s. 244; *Centerci*, s. 1076, No. 5; TİK, 1970/II, s. 289) kararlarında toplu iş sözleşmesine göre feshe karar vermesi gereken kurula başvurulmamışsa ortada geçerli bir fesih yoktur. Geçerli bir feshin olmaması ise işçinin 4.5.1970 ve 14.5.1970 kararlarında savunulduğu gibi İş Kanununun 13 ve 14. maddelerindeki haklarını istemesi değil, hizmet akdinin devam ediyor olmasıdır. (Karş. *Adak*, s. 51). Y9HD, 16.3.1973 tarihli bir başka kararına konu olan olayda ise, ikisi işveren ikisi sendika tarafından seçilecek dört kişilik bir disiplin kurulu kararı ile işçinin işine son verilmesi gerekirken üç kişinin toplanıp verdiği karara dayanılarak işe son vermeyi geçersiz saymıştır. Ancak burada da haksız veya geçersiz bir karardan ziyade olmayan yok sayılan bir karar söz konusudur. Eğer işveren bu disiplin kurulu kararına dayanmadan bir fesih kararı vermişse bu son durumda haksız bir fesih söz konusu olacaktır. Ancak işverenin her zaman disiplin kurulu kararına dayanmadan ikinci bir fesih kararı alması da olasıdır. Fransız hukukunda da doktrin şekle uyulmamanın sonucunun yokluk olması gerektiği üzerinde duruyorsa da, bu görüş herdiz mahkeme kararlarına yansımamıştır (*Camerlynck*, Contrat de Travail, s. 375; *Javillier*, s. 255).

86) Yargıtay değişik kararlarında bu konudaki görüşünü açıkça ortaya koymuştur. «Sözleşmeyi bozma iradesi yenilik doğuran tek taraflı bir hukuki işlemdir. Böyle bir durumda yeni hukuki durumun yargı yoluyla bertarak edilmesi ve sözleşme hükümlerinin devamına tarafların zorlanması akit serbestliği ilkesine aykırı düşer (Y4HD, 25.4.1961, 9033/13393, *Orhaner* I, s. 427). Aynı sonuç Y9HD, 26.1.1967, 232/597 sayılı kararda da tekrarlanmıştır (*Eğemen* I, s. 172).

87) Fransız hukukunda iş sözleşmesinin feshinin idari yol yanında mahkemeden de istenebileceği kabul edilmekte idi. İşçi temsilcilerinin ve sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshi için özel bir idari yol öngörülmüş olmasına ve 1945 tarihli yönetmeliğin bunu düzenlemesine rağmen işverenin Medeni Kanunun 1184. madesine dayanarak hukuk mahkemelerinden aktin feshini isteme yetkisinin de devam ettiği kabul ediliyordu. (*Despax/Pelissier*, s. 139; *Brun/Galland*, s. 391 no. 1046). Fesih izninin reddi hakkında işveren idari usulü sürdürme yerine işçinin ağır kusurunu ileri sürerek fesih için hukuk mahkemesine başvurabiliyordu (*Rivero/Savatier*, s. 191). Buna karşılık işçi de idarenin izin verdiği feshe karşı mahkemeye başvurabiliyor ve mahkemeler bu feshin fesih hakkının kötüye kullanılması olduğuna karar verebiliyordu. (*Brun/Galland*, s. 392, no. 1048 ve dn 1'deki kararlar). Aktin mahkemece feshi için işçinin ağır kusurunun gerekli olmasına rağmen Yargıtay işyerinin reorganizasyonu ve işçinin başka şehre gitmeyi reddetmesini de fesih için yeterli saymıştır (*Despax/Pelissier*, s. 150 ve dn. 3). Özel idari yol yanında yargı yolunun da geçerli olmasının koruma sistemini bozduğu ileri sürülerek, mahkemelerin iş müfettişlerinden daha

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sa işçi herhangi bir istemde bulunamayacak, haksız sayılırsa duruma göre ihbar, kıdem, sendikal veya kötüniyet tazminatlarından birini veya birkaçını isteyebilecektir[88].

b) Disiplin Kuruluna Gidilmemiş İse

İşveren toplu iş sözleşmesindeki hükme rağmen disiplin kuruluna başvurmadan işçinin iş sözleşmesine son vermişse, işçi mahkemeye başvurarak bu feshin toplu iş sözleşmesine aykırı, bu nedenle haksız olduğunu ileri sürebilir. Bu davada işveren disiplin kuruluna haklı nedenle gitmediğini savunabilir. Yoksa bazı kararlarda olduğu gibi[89] bu davada feshin haklı veya haksız oluşu tartışılmamalıdır.

---

kolay fesih kararı verdiği ileri sürülmüştür. İş müfettişi, temsilcinin kusurunun normal işçide hoş görülebilir olması durumunda fesih istemini reddediyor, mahkeme ise akdi ilişkiye ağırlık verecek akdin hiç veya kötü ifası halinde feshe karar veriyordu (*Brun/Galland*, s. 393, no. 1047). Doktrinde olduğu gibi Yargıtayın Sosyal Dairesi ile Ceza Dairesi de farklı görüşteydi. Sosyal Daire özel koruma yanında tarafların ayrıca mahkemeye de başvurabileceğini kabul ediyor (*Javillier*, s. 480 dn. 235, 21 Şubat 1952 tarihli Nicolas kararı), Ceza Dairesi ise fesih izninin reddi ile temsilcinin yetkisini elde ettiği ve izin isteminin reddinin bütün fesih davalarını önlediği görüşünde idi. (*Brun/Galland*, s. 393, no. 1048). 9 Şubat 1971 tarihli bir kararında fesih izninin reddine rağmen temsilci işçinin işe dönmesini kabul etmeyen işverenin» sendikal hakları kullanma hakkına engel olma» suçunu işlediğini sabit görerek mahkum etmiştir. Böylece aynı konuda ceza, hukuk ve idare mahkemelerinin işe karışması derhal çözümü gereken bir davanın uzaması sonucunu doğuruyordu. (*Rivero/Savatier*, s. 101). Bu karışık durum 21 Haziran 1974 Perrier kararı ile açıklığa kavuştu (Karar metni için bkz. Droit Ouvrier, Eylül 1974, no. 315, s. 320 - 321; *Lyon-Caen/Pélissier*, s. 170, no. 69; Boitel'in bu konuya ilişkin karar notu için bkz. Droit Ouvrier, Haziran 1974, no. 312, s. 189). Bu karara göre temsilci işçilere (işçi temsilcileri, işletme komitesi üyeleri, sendika temsilcileri) ayrıcalıklı bir koruma sağlandığından ayrıca hukuk mahkemesine başvurulamaz. Olayda işveren idari yola başvurmadan doğrudan mahkemeye başvurarak grevde işyerini işgal eden kimi işçi temsilcisi, kimi de sendika temsilcisi olan 10 işçinin sözleşmesinin feshini istemişti. Ancak karar geniş kapsamlı olduğundan sosyal dairenin sonraki kararları da aynı doğrultuda çıktı (*Brun/Galland*, s. 394 vd. no. 1048 ve dn. 3'deki kararlar).

88) Bu konuyu ilerde §7 de, temsilcinin feshten sonra isteyebileceği tazminatlar sırasında ele alacağız.

89) YSHD 17.11.1977, 14936/15337 kararına konu olan olayda mahkeme, aktin haklı nedenle feshedildiğini kabul, ancak toplu sözleşme gereğince disiplin kuruluna gidilmediği için davayı kabul ile ihbar ve kıdem tazminatına hükmetmiştir. Yargıtay ise toplu sözleşmedeki disiplin kuruluna gitme zorunluğunun haklı nedenle fesihte uygulanamayacağına karar vermiştir (YKD Nisan 1978 c. IV, sy. 4, s. 564 - 565); YSHD, 28.5.1977, 1095/7903 kararında da toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin feshinin ancak disiplin kurulu kararı ile olacağının hükme bağlanmış oluşunun, haklı nedenle, disiplin kurulu kararı olmadan aktin feshini engelleyemeyeceğini, bu nedenle mahkemenin haklı nedenin varlığını araması gerektiği sonucuna varmıştır. (Tekstil İşv. D. 1977, c. 2, sy. 13, s. 7). YSHD, 20.11.1978, 13857/14194 kararında, sözleşmesi feshedilen işçi disiplin kuruluna gidilmeden sözleşme feshedildiği için ihbar ve kıdem tazminatı istemiş, isteği hüküm altına alan karar» disiplin kuruluna gidilmemişse de disiplin kurulu kararının yargı denetimi dışında kaldığı düşünülemez. Bu durumda işin esası ile ilgili deliller değerlendirilerek sonucuna göre karar vermek gerekirken sırf disiplin kuruluna gidilmediğinden bahisle hüküm tesisi isabetsiz olun» diyerek kararı bozmuştur (İşveren c. XVIII, sy. 2, Kasım 1979; s. 19). Haklı nedenlerin varlığı halinde disiplin kuruluna gidilmemesini ancak toplu iş sözleşmesinde bu konuda açıkça hüküm varsa

aa) Disiplin kuruluna haklı nedenle gidilmemiş ise : İşverenin disiplin kuruluna gitmemesi (veya toplu iş sözleşmesindeki fesih prosedürüne uymaması) kurulun toplanamaması[90], teşekkül edememesi[91] gibi haklı nedenlere bağlı ise mahkeme ancak bu halde feshin haklı olup olmadığını inceleyebilecektir. Yani mahkemenin feshin haklılığını inceleyebilmesi, disiplin kuruluna haklı nedenle gidilememiş olması konusunun çözümüne bağlıdır.

bb) Disiplin kuruluna gitmemekte haklı neden yoksa. İşverenin disiplin kuruluna gitmemek için bir haklı nedeni yoksa, fesih haklı nedenle de yapılmış olsa işçinin başvurusu üzerine, mahkeme feshin haklı veya haksız oluşunu inceleyemez. İşveren davada disiplin kuruluna gitmemekte haklı bir nedeni olduğunu kanıtlayamazsa bunun sonuçlarına katlanmalıdır. Bu sonuç konusunda ise doktrin ve mahkeme kararlarında farklı görüşler vardır. Bunları gördükten sonra uygun çözüm üzerinde duracağız.

aaa) Haksız fesih görüşü : Bu görüşe göre fesih yetkisinin kullanılması toplu iş sözleşmesinde öngörülen bir kurulun kararına bağlı tutulmuşsa, işveren bu kurulun kararı olmadan fesih beyanında bulunursa, toplu iş sözleşmesi hükmüne aykırı şekilde yapılan bu fesih, haksız fesih sayılır ve işverenin buna ilişkin hukuki sonuçlara katlanması gerekir. Yani iş sözleşmesi belirsiz süreli ise ihbar tazminatı ve şartları varsa kıdem tazminatı[92]. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde öngörülen özel yaptırım varsa bu da uygulanabilecektir[93].

bbb) Fesih hakkının kötüye kullanılması görüşü : Yargıtay 9 HD'nin 5.7.1973 tarihli kararında belirtilen bu görüşe göre[94], top-

kabul edilebileceği görüşünde olduğumuzdan yukarıdaki kararlara bu açıdan katılmıyoruz. Nitekim YHGK 23.3.1979, 77/9 - 532/325 kararında, toplu sözleşmede haklı nedenle fesih hakkı işverence mahfuz tutulmuş ve disiplin kurulunun yetkisi dışında bırakılmış oluşu nedeniyle, iş sözleşmesinin işverence disiplin kuruluna gidilmeden feshini haklı bulmuştur (İKİD, Ağustos 1979 y. 19. sy. 224, s. 7065-7066). Haklı nedenle fesih halinde disiplin kuruluna gidilmeyebileceği görüşü bazı İl Hakem Kurulu kararlarında da yer almış ve kurul haklı nedenin varlığını yeter bularak disiplin kuruluna gidilmemiş olmasına rağmen temsilcinin iade talebini reddetmiştir. (Adana İHK'nun 4.11.1976 kararı, Tekstil İşv. D. Şubat 1977, sy. 11, s. 6). Konu ileride ayrıca incelenecektir. Bkz. §7, IV.

90) Y9HD, 16.10.1978, 11762/12558 kararına konu olan olayda işveren disiplin kurulunun toplanması için toplu iş sözleşmesinde öngörüldüğü biçimde sendika nezdinde girişimlerde bulunmuş ancak sendika gerekeni yapmamıştır (YKD, Temmuz 1979, c. 5, sy. 7, s. 997).

91) Y9HD, 28.12.1976, 17950/22780 kararına konu olan olayda, fesih disiplin kurulunun henüz oluşmadığı bir devrede gerçekleşmiştir (Tekstil İşv. D. 1977, c. 2, sy. 16, s. 9).

92) *Ekonomi*, I, s. 191-192; *Ulucan*, İHU, TSGLK 1. (no. 1), s. 3 vd.

93) *Ulucan*, İHU, TSGLK 1, No. 1 s. 3 vd. ; *Ekonomi*, Yargıtay, 1978; *Kutal*, Yönetime Katılma Semineri, 24.10.1979, İTÜ, Mimarlık Fakültesi.

94) Y9HD, 5.7.1973, 1213/24989 (Çenberci, s. 1075, no. 4).

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lu iş sözleşmesinde sözleşme süresince sendika üyelerinin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği kararlaştırılmış, ancak işveren buna rağmen sendikaya haber vermeden ve disiplin kurulundan karar almadan sözleşmeyi feshetmişse, fesih hakkını kötüye kullanmış sayılır ve ihbar tazminatının üç katı kötü niyet tazminatı ödemesi gerekir. Yargıtayın daha sonraki kararlarında terkedilen ve haklı nedenle feshin sözkonusu olduğu durumlarda, toplu iş sözleşmesinde disiplin kuruluna gidilmeden fesihin kötü niyetli fesih sayılacağı öngörülmüş olsa da «genel değer yargıya göre kötüniyet sayılabilecek somut olay ortaya konulup kanıtlanmadıkça sadece disiplin kurulu kararı olmadan ve fakat haklı nedenlere dayanan bir fesih kötüniyet sayılamaz» denmiştir[95]. Aynı görüş hemen hemen aynı ifadelerle Yargıtayın 17.1.1978 tarihli kararında da yer almış idi[96]. Bu iki kararın karşılaştırılması ilginç sonuçlar verecektir. 17.1.1978 tarihli karara konu olayda ortada haklı nedenle fesih yolunda bir disiplin kurulu kararı vardır ve işçinin bu karara itirazı üzerine mahkeme konuya el koyup feshin haklılığını tartışmış işçinin, objektif kötüniyeti gösteren somut olayı kanıtlayamaması nedeniyle mahkemenin kötüniyet tazminatını reddini doğru bulmuştur[97]. 25.12.1978 tarihli karara konu olayda ise disiplin kuruluna gidilmemiştir bile. Yargıtay «objektif iyiniyet veya aksi kötüniyet kuralları, insanlar arasındaki ilişkilerde yasa, tüzük, yönetmelik ve hatta örf ve adet hukuku gibi düzenlemeler dışında sosyal ve kültürel ilerleme süresi içinde ahlâk, dürüstlük gibi esaslardan esinlenerek toplumun değer yargısı ile oluşan kurallardır. Bu nedenle olayın özel oluşumu ve yanları itibariyle genel değer yargıya göre iyiniyet kurallarına uygun düşen bir fiil ve davranış bir düzenleme ile kötüniyet kuralı olarak ortaya konulamayacağı gibi aksi de olamaz... Onun için genel değer yargıya göre kötüniyet sayılabilecek somut bir olay ortaya konulup kanıtlanmadıkça sadece ve sadece disiplin kurulu kararı olmadan ve fakat haklı nedenlere dayanan bir fesih kötüniyet sayılamaz» demektedir[98]. Bu olayda işverenin disiplin kuruluna gitmemesini haklı gösteren nedenler

95) YHD, 25.12.1978, 15840/16213, (YHD, Ocak 1979, s. 117; YKD Mayıs 1979, sy. 5, s. 659 - 660; TİD Mayıs 1979, sy. 38, s. 12 - 13.

96) YHD, 17.1.1978, 12530/531, YHD, Şubat 1978, s. 303 - 304.

97) Karardan anlaşıldığına göre disiplin kurulunun sendika temsilcisi üyeleri kurul başkanınca iki kez davet edilmelerine rağmen gelmemiştir. 3. kez başkan işveren temsilcisi üye ile toplanarak oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın oyuna itibar edileceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünü de nazara alarak işçi hakkında ihraç cezası vermiştir.

98) a.g. karar.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

üzerinde durulmamıştır bile. Oysa yukarda da belirttiğimiz gibi önce bunun araştırılıp haklı nedenle disiplin kuruluna gidemediği saptandıktan sonra feshin haklılığı tartışılsaydı karara katılmamak düşünülemezdi. Oysa işveren nedensiz olarak toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine aykırı davranmış ve bu Yargıtayca yaptırımsız bırakılmıştır. Bu tutum toplu sözleşme özerkliğine de aykırı düşmektedir[99]. Bu tür kararlarda Yargıtayın ortaya konmadığını ileri sürdüğü «kötüniyet sayılabilecek somut olay», toplu iş sözleşmesindeki hükme rağmen fesihten önce disiplin kuruluna başvurmamadır. Bu hükme rağmen disiplin kuruluna gitmeden fesih hakkını kullanmak, İş Yasasının 13/III'de sendikaya üye olma, şikayete başvurma nedeniyle çıkarmalar yanında fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren bir diğer örnektir. 13. madde hükmünden verilen örneklerin sınırlı olmadığı, maddede kullanılan «gibi» sözcüğünden anlaşıldığı gibi zaten bu konuda gerek Yargıtay kararlarında gerekse doktrinde bir anlaşmazlık da yoktur[100]. Ancak toplu iş sözleşmesinde fesihten önce disiplin kuruluna başvurma zorunluğu konmuş olmasına rağmen, buna uyulmadan yapılan feshin fesih hakkını kötüye kullanma sayılıp sayılmayacağı konusunda doktrin ve kararlar pek açık ve kesin değildir. Doktrinde bu konuya değinenler bu durumda bir haksız feshin sözkonusu olduğunu ileri sürmektedirler[101]. Biz burada haksız fesihten

99) *Kutal* da Yargıtay 1978 kararları seminerinde Ekonomi'nin tebliğinin tartışılması sırasında Yargıtayın disiplin kurulunu bir kenara iterek kötüniyeti kendisinin takdire kalkmasını, toplu sözleşme özerkliğine aykırı bulduğunu belirtmiştir (8.10.1979).

100) *Saymen*, İş. s. 567; *Tunçomağ*, I. s. 294; *Ekonomi*, I. s. 160; *Sarmazoğlu*, s. 97, *Esener*, İş. s. 234; *Süzek*, 74; *Çenberci*, s. 354.

101) *Ekonomi*, I. s. 191; *Ulucan*, İHU. TSGLK I. no. 1. Ulucan incelemesinde disip'in kurulunun, ya fesih hakkının kullanılmasında bir sınır olarak, ya da fesih hakkı kendisine bırakılmış bir kurul olarak, toplu iş sözleşmesinde yer almış bulunabileceğini düşünerek konuyu incelemektedir. Ancak sonuçları yönünden her iki durumda da kuruldan geçmeyen feshin haksız fesih sayılacağı ve ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı istenebileceği sonucuna varmaktadır. Ayrıca fesih yetkisinin bir kurula verildiği durumlarda kurul kararının fesih beyanında bulunabilmek için bir ön şart değil doğrudan doğruya geçerli bir fesih olarak kabul etmek gerektiğini, kurul fesih kararı almamışsa ortada geçerli bir fesih'in bulunmadığını belirtmekte, fakat sonuçta işverenin yine de fesih hakkını kullanabileceği sonucuna vararak, ancak bunun haksız bir fesih olacağını belirtmektedir. Bizce burada da haksız bir fesih değil, fesih hakkının kötüye kullanılması söz konusudur. Toplu sözleşmedeki sınırlamaya rağmen işverenin fesih hakkını kullanabileceğini kabul ettikten sonra, bu artık bir haksız fesih değil, fesih hakkının kötüye kullanılması olabilir; *Esener*, (İş s. 268) ise top'u iş sözleşmesindeki usule uymamanın haksız bir fesih sayılacağı görüşüne katılmakla beraber, diğerlerinden farklı olarak bu durumda hak uyuşmazlığı da çıkarılabileceğini vurgulamaktadır. Sadece *Süzek*, Fransız hukukunda, Fransız kazai içtihatlarının işçi tarafından bazı objektif olayların ispatlanmasını işverenin kusurlu bulunduğuna karine sayıp kötüye kullanmanın varlığının kabulü için yeter bulduklarını örneğin, toplu sözleşme hükmüne aykırı olarak iş sözleşmesinin disiplin kurulu ya da işletme kuruluna başvurmadan feshinin, kötüye kullanmanın varlığı için yeter sayıldığını belirtmekte (s. 49), fakat Türk hukuku açısından aynı sonuca varılıp varılamayacağına değinmemektedir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

de öte, fesih hakkının kötüye kullanıldığının kabul edilebileceği görüşündeyiz. Türk hukukunda fesih hakkının kötüye kullanılması konusunda bazı kıstaslar ileri sürülmüştür. Bunların bir kısmı, fesih hakkının başkasına zarar verme kasdı ile kullanılması[102], fesih hakkının kusurlu kullanılması[103] gibi subjektif, ya da fesih hakkının haklı bir yarar olmaksızın kullanılması (ya da karşılıklı yararlar arasında aşırı dengesizlik[104]) ve feshin sosyal gayesinden saptırılması[105] gibi objektif kıstaslardır. Bu konuda iş kanunlarında hüküm olmadığı için genel kanunlardan ve özellikle de Medeni Kanun ve Borçlar Kanunundan yararlanmak düşünülebilir. Bunun için ise genel kanun hükümlerinin iş hukukunun özel karakterine aykırı düşmemesi gerekir[106]. Biz konumuz açısından burada, kararlaştırılan şekle uyulmaması nedeniyle fesih hakkının kötüye kullanılmış sayılabileceği görüşündeyiz[107]. Bir hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığı her olayın kendi şartları içinde saptanmalıdır. Önceden konulacak kıstaslar yapmacık ve zorlama çözümlere yol açabilir[108]. Hangi kıstas benimsenirse benimsensin işverenin toplu iş sözleşmesindeki prosedüre uymadan iş sözleşmesini sona

(102) *Oğuzman*, Fesih, s. 209. Medeni Kanunun 2. maddesine dayandırılan bu kıstas, iş hukuku için çok dar ve fesih serbestisi ile iş güvencesi arasındaki dengeyi, iş güvencesi aleyhine bozduğu için tenkit edilmiş, ayrıca MK'un 2. maddesinde esasen gayri israr eden suistimal'den söz edilip sırf gayrı israr maksadıyla yapılan suistimalden söz edilmediğinden bu kıstasın dayanağının MK. m. 2 olamayacağı da ileri sürülmüştür (*Süzek*, s. 77).

103) Fransız hukuk doktrininde fesih hakkının kötüye kullanılmasında diğer bazı objektif kıstaslar yanında kusur kıstasına da, 13 Temmuz 1973 kanunundan önce yer verilmekteydi (*Rivero/Savatier*, s. 556; *Camerlynck*, Contrat de Travail, s. 359, no. 203; *Ollier*, s. 166).

104) *Süzek*, s. 80 ve dn. 35'de anılan *Saymen*, Medeni Hukuk, s. 328 ve *Alangu*, s. 350. Bu ölçüt de iş güvencesi bakımından yetersiz bulunmuştur. Ayrıca bu ölçüt mutlaka bir zararın meydana gelmesini de aramaktadır ki karşılıklı yararlar arasında dengesizlikten söz edilebilsin. Oysa iş sözleşmesinin feshi durumunda işçi zarar görmese dahi kanunun maktu olarak belirlediği tazminatı isteyebilecektir (*Süzek*, s. 81).

105) *Eşener*, İş, s. 231; *Sayman*, İş, s. 563; *Oğuzman*, Medeni, s. 167.

106) *Süzek*, s. 90; *Eşener*, İş, s. 4.

107) Borçlar Hukuku açısından burada iradi bir şekle uymama sözkonusu olmaktadır (Bkz. BK. m. 16). Taraflar şekle bağlı olmayan bir konuda belli bir usul öngörmüşlerse akit bu şekilde yapılmadıkça tarafları bağlamayacaktır. Gerçi burada aktin yapılması değil sona ermesi söz konusudur. Sona erme konusunda da «kanunen tahriri olması lâzımgelen bir aktin tadili dahi tahriri olmak lazımdır. Şu kadar ki, bu akdi naks ve tadil etmeyen mütemmim ve fer'i şartlar bu hükümden müstesnadır» diyen 12 maddeyi de nazara alarak iradi sona erme şekli konusunda da benzer bir sonuca ulaşabiliriz. Ancak iş hukuku alanında işverenin fesih beyanı ile iş sözleşmesinin sona ermiş sayılması karşısında, şekle uyulmasa da fesih beyanını hükümsüz saymıyor, ancak buna fesih hakkının kötüye kullanılması sonucunu bağlıyoruz. (Bkz. ve Karş. *S.S. Tekinay*, Borçlar Hukuku 4. bası, İstanbul 1979, s. 128, 136; *Henri Deschenaux*, Le Titre Préliminaire du Code Civil, s. 178 vd.).

108) *Oğuzman*, Medeni Hukuk Metin Çalışmaları II, İstanbul, 1978, s. 77; *Oğuzman*, Medeni, s. 169. Bu konuda kullanılan ölçütler konusunda bkz. *Deschenaux*, s. 168 vd. ve *Süzek*, s. 75vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

erdirmesi toplu sözleşmenin bağlayıcılığı ilkesine aykırı olduğu için[109] ve sadece bu nedenle dahi fesih hakkının kötüye kullanıldığının kabulü için yeterli sayılabilir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde kabul ettiği prosedüre uymadan iş sözleşmesini fesheden işverenin objektif iyi niyet (dürüstlük) kurallarına da uygun davranmadığı açıktır[110]. Fransız hukuk doktrini de toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu öngörülmüşse bu kurula başvurulmadan sözleşmenin feshini, şekle aykırılık dolayısıyla fesih hakkının kötüye kullanılması saymaktadır[111]. Bu durumda hem toplu iş sözleşmesinde buna ilişkin yaptırımlar hem de kanunda fesih hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin yaptırımlar uygulanacaktır. Ayrıca bu konu sendika tarafından bir toplu uyuşmazlık haline getirilip greve dahi yol açabilir.

6. *Sonucun Temsilci Açısından Değerlendirilmesi*

Genel olarak ulaştığımız bu sonuçlar sendika işyeri temsilcileri için de geçerlidir. Yani toplu iş sözleşmesinde feshten önce disiplin kurulu kararı gerekiyorsa önce disiplin kurulu kararının alınıp sonra sözleşmenin feshi gerekir. Ancak sendika temsilcilerinin sözleşmelerinin feshi halinde İş Mahkemesine değil İl Hakem Kuruluna gidildiğinden konuya bir de bu kararların ışığında eğilmekte yarar vardır. Konu yine yukardaki ayırıma göre incelenmelidir.

a) Disiplin Kuruluna Gidilmişse

İşveren sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshetmeden önce disiplin kuruluna gitmiş ise kurul feshi ya kabul ya da reddedecektir.

aa) Kurul fesih kararı verirse bu feshe karşı 274 sayılı Kanunun 20. maddesindeki prosedür işletilir. Yani önce Bölge Çalış-

109) *Kutal*, Yargıtay 1978 kararlarının tartışmasında *Ekonomi*'nin tebliğinin tartışılması sırasında bu görüşü bu açıdan dile getirmiştir (8.10.1979, Odakule).

110) Hakkın kötüye kullanılması konusunda dürüstlük kurallarına aykırılık da bir kıstas olarak yaygın biçimde ileri sürülmektedir (*Oğuzman*, Fesih, s. 209, *Esener*, İş, s. 236); Y9HD'de, 24.9.1968, 8428/11109 kararında (*Yazman*, s. 494; *Selçuki*, s. 289; *Orhaner*, B/S, s. 18, *Çenberci*, s.1074, No. 1 c) fesih hakkının umumi heyet tecrübelerine uygun ve afâki iyi niyet kaideleri ile telif edilebilecek bir biçimde kullanılması gerektiğinden söz ederken bu kıstası kullanır.

111) *Camerlynck*, s. 376; *Panayotopulos*, s. 235'de aynen «Kanuna ve toplu iş sözleşmesindeki şartlara uymayan fesih kötü niyetli fesihtir. Toplu iş sözleşmesindeki hükme rağmen disiplin kuruluna başvurulmadığını ispatlayan işçi fesih hakkının kötüye kullanıldığını da ispatlamış olur» demektedir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ma Müdürlüğünün uzlaştırma çabası, uzlaşılamazsa İl Hakem Kurulu. İl Hakem Kurulu disip kurulu kararını incelerken bu kararla bağlı olmaksızın bir karar verecektir. Disiplin kurulu fesih kararı verse de bu İl Hakem Kurulu'nun kararın haklılığını incelemesine engel olamaz[112]. İl Hakem Kurulu feshi haklı bulursa işe iade talebinin reddine[113], haksız bulursa işe iadeye karar verecektir[114].

b) Disiplin Kuruluna Gidilmemişse

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin feshi için disiplin kuruluna gidilmesi öngörülmüşse, bu kurula gidilmeden yapılan fesihleri İl Hakem Kurulları haksız saymakta ve temsilcinin işe iadesine karar vermektedir[115]. Birçok kararda ise disiplin kurulu dışında toplu iş sözleşmesinde başkaca prosedür öngörülmüşse ona da uyulması gerektiği belirtilmiş ve buna uyulmamış bulunduğu için temsilcinin işine iadesine karar verilmiştir[116].

---

112) Disiplin kurulu kararlarının iş mahkemesinde tartışılmasına engel olunmadığı gibi, diğer işçilerden daha fazla korunmaya gerek duyulan temsilci hakkında verilmiş disiplin kurulu kararlarının kesin olamayacağı ve yetkili il hakem kurulunda haklılığının tartışılabileceği açıktır.

113) İstanbul İl Hakem Kurulu, 27.4.1976, 32/27 sayılı kararında «işçi işe girerken yalan beyanda bulunduğu işveren vekiline hakaret ettiği, bu nedenle akti disiplin kurulu kararıyla feshedildiği, bu bakımdan fesih haklı olup işe iadesine imkân olmadığı anlaşılmıştır» diyerek iade talebini reddetmiştir. Diğer örnekler için bkz. İİHK. 15.3.1977, 135/13 sayılı karar (direnişe katılan temsilcilerin iade isteklerinin reddi), İİHK. 24.2.1977, 131/11 sayılı karar (direnişe katılan temsilcilerin işe iadelerinin reddi), İİHK. 1.8.1974, 28/27 sayılı karar (doktora hakaret eden temsilcinin işe iadesinin reddi).

114) Örnek olarak bkz. Kocaeli İHK'nın 1.3.1976, 3 sayılı kararı (Sendikal faaliyetten ötürü işine son verilen temsilcinin işine iadesi kararı); İİHK. 29.8.1974, 26/33 (Fesih haksız olduğundan iade kararı); İİHK. 30.4.1976, 33/29 sayılı karar (feshi gerektirecek haklı neden bulunmadığından iadeye karar); İİHK. 18.6.1976, 54/32 sayılı karar (baskıdaki hatalar ağır olduğundan iade talebinin reddi).

115) Bu tür kararlara İstanbul İl Hakem Kurulu'nun 27.2.1976, 4/15; 25.2.1976, 15/14, 13.2.1976, 12/10; 16.7.1975, 54/38 kararlarını örnek gösterebiliriz. Bu kararlarda toplu iş sözleşmesinde temsilcinin iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 17. maddesine göre feshi için disiplin kuruluna başvurulması gerektiği, buna uyulmadığından işe iadeye karar verildiği belirtilmektedir.

116) İİHK. 8.8.1975, 55/43 (Toplu iş sözleşmesinde temsilcinin iş sözleşmesinin feshi için öngörülen özel hükümlere uyulmadığından işe iadesine) İİHK. 26.6.1975, 38/32 (Toplu iş sözleşmesinde temsilcinin iş sözleşmelerinin İş K. m. 17/2 dışında bozulamayacağı öngörülerek özel prosedür konmuş, işveren buna uymadan 13. maddeye göre sözleşmeyi feshetmiş, İİHK toplu iş sözleşmesine uyulmadığından iade kararı vermiştir. Kararın ilginç yanı işveren hakemlerinin karşı oylarıdır. Bu karşı oylara göre «temsilcilerin 20. maddedeki özel korunmadan yararlanabilmeleri, temsilcilik sıfatlarıyla ilgili yasal işlemleri nedeniyle iş sözleşmelerinin feshi durumu ile sınırlıdır. Fesih 13. veya 17. maddeye dayanırsa 20. madde uygulanamaz. Ayrıca toplu iş sözleşmesindeki usule uyulmadan ihtilâfın İİHK'na gelmesi de usule aykırıdır.» Bu görüş kendi içinde bile iki açıdan tutarsızdır. Önce, 20. maddenin sadece 13 ve 17 dışında uygulanacağını ileri sürmek hiç uygulanamayacak demektir. Zira Kanunumuzun sisteminde bu iki madde dışında iş sözleşmesinin feshi

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bazı İl Hakem Kurulu kararları Yargıtayın 1978 kararlarındaki görüşlerini daha 1976'larda benimsemiş durumdadır. Bu kararlarda feshin haklı nedene dayanması halinde disiplin kuruluna gidilmesine gerek bulunmadığı vurgulanarak iade istemleri reddedilmiştir[117]. Buna karşılık diğer bazı kararlarda ise yine direnişe katılma gibi bir haklı fesih nedeni sözkonusu olmasına rağmen kurul «Baştemsilci 1.8.1977 gece çalışmasında diğer bazı işçilerle birlikte kanunsuz direnişe geçtiği için işveren tarafından işten çıkarılmıştır. Bu husus çekişmeli değildir. Oysa toplu sözleşmede işten çıkarılması bazı esaslara bağlanmıştır. İşten çıkarmayı gerektirir bir durumun mevcudiyeti halinde maddenin 4. bendindeki çözüm yollarına başvurmak gerektiği ve neticede konunun uzlaştırma kuruluna intikal ettirileceği, kurul kararına kadar hizmet akdinin feshedilemeyeceği yazılıdır. 16. maddenin 6. bendinde disiplin cezaları olarak işten çıkarmadan da bahsedilmiştir. O halde işverenin öncelikle maddenin 4. bendindeki prosedüre uyması gerekliyken İş Yasasının 17. maddesine göre baş temsilciyi derhal işten çıkarması bahsi geçen toplu sözleşme hükmüne göre yerinde görülmemiştir. Bu nedenle baştemsilcinin 274 sayılı yasanın 20. maddesine uygun olarak işveren hakemlerinin muhalefeti ile ve oy çokluğu ile işine iadesine karar verildi» diyerek iadeye karar vermiştir[118].

Eğer işveren disiplin kuruluna, kurulun toplanamaması, oluşturulamaması gibi bir haklı nedenle gidememiş ve iş sözleşmesini feshetmiş ise, İl Hakem Kurulu bu durumda feshin haklı olup olmadığını araştıracak, haklı bulursa işe iade isteğini reddedecek, feshi haksız bulursa sendika temsilcisini işe iade edecektir.

IV. TEMSİLCİLERİ FESHE KARŞI KORUYAN ÖZEL HÜKÜM. SK. m. 20

Sendika temsilcileri, işçilere kanunla ve toplu iş sözleşmeleri ile tanınan hakların izleyicisi ve savunucusu olduklarından işve-

düzenlenmemiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmesindeki usule uyulmadan ihtilafın İHK'na gelmemesi gerektiği ileri sürülmektedir ki, kurul zaten bu nedenle iadeye karar vermiştir. Toplu iş sözleşmesindeki usule uyulmuş olsa, zaten iade kararı verilmezdi. İstanbul İl Hakem Kurulu, 20.11.1975, 82/56, 3.3.1976, 19/18 sayılı kararlarında da toplu iş sözleşmesindeki usule uyulmadığından temsilcinin işe iadesine karar vermiştir.

117) Adana İl Hakem Kurulu'nun 4.11.1976 kararında, işyerinde fiili direniş yapan temsilcilerin sözleşmelerinin disiplin kuruluna gidilmeden sona erdirilmesi yasaya ve toplu iş sözleşmesine uygun bulunarak işe iade istekleri reddedilmiştir (Tekstil İşv. - D - Şubat 1977, sy. 11, s. 6). Adana İl Hakem Kurulu'nun 25.11.1976 tarihli (Tekstil İşv. D. Şubat 1977 sy. 11, s. 7 - 9), İstanbul İl Hakem Kurulu'nun 23.11.1976, (Tekstil İşv. D. Şubat 1977, sy. 11, s. 9 - 10) ve 24.2.1977, 131/11 kararları aynı doğrultudadır.

118) İİHK, 13.9.1977, 65/49 sayılı karar.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

renle devamlı ilişki içindedirler. Bu nedenle işverenle aralarında çekişme ve uyuşmazlık doğabilir ve bu sözleşmenin feshine kadar gidebilir. Bu nedenle sendika temsilcilerinin özellikle iş sözleşmesinin feshine karşı korunmaları gereklidir[119]. Bunun için, kanun koyucu işçilere hâttâ sendika yöneticilerine tanımadığı hakları sendika temsilcilerine tanımış ve bunları, iş sözleşmesinin feshine karşı özellikle korumuştur. Bu koruma ilk olarak 3008 sayılı İş Kanununda işçi temsilcileri için yer almış. 274 sayılı Sendikalar Kanununda ise sendika temsilci ve yöneticileri için birlikte düzenlenmiş, 1970'de 1317 sayılı kanunla yapılan değişiklikle yönetici ve temsilciler için ayrı hükümler getirilmiştir. Önce eski düzenlemelere kısaca değinecek sonra bugünkü düzenlemeyi daha ayrıntılı ele alacağız.

1. Özel Korumanın Hukukumuzdaki Gelişimi

a) 3008 Sayılı İş Kanunu

Kanun 78. maddesinde «tek başlı» ve «toplulukla» iş ihtilâflarını, işveren veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmakla görevli işçi temsilcileri kurumunu düzenlemiş fakat bunlar için bir güvence getirmemişti. Bu güvence İş Kanununa 25.1.1950 ve 5518 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle girmiştir. Buna göre «temsilci işçinin iş aktinin feshi halinde işçinin şikayeti üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğünce İş Kanununun 81. maddesinin (B) fıkrasındaki esaslar dairesinde uzlaştırmaya teşebbüs olunur. Uzlaştırma kabil olmadığı takdirde keyfiyet tutanakla tesbit edilerek bu yer için yetkili İl Hakem Kuruluna tevdi edilir. İl Hakem Kurulu mesele hakkında 82. maddede yazılı usule göre inceleme yaparak karar verir. İl Hakem Kurulunun bu hususta vereceği karar kesindir. İl Hakem Kurulunca temsilci işçinin içinden çıkarılmamasına karar verilirse uyuşmazlık tarihinden başlamak üzere ve kanuni temsilcilik süresince iş gördürülmemiş olsa bile, temsilci işçinin ücreti vesair bütün hakları işveren tarafından ödenir. Seçim devresinin bitiminde tekrar temsilciliğe seçildiği takdirde de yukardaki hüküm uygulanır. Temsilcinin işçilik sıfatından doğan ihbar ve kıdem tazminatı gibi sair her türlü hakları mahfuzdur» (değişik 78. madde, B bendi).

119) Ekonomi, Akit Yapma Zorunluğu, s. 80; Özgü, s. 23; Maugey, s. 89.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

b) *274 Sayılı Sendikalar Kanunu*

15.7.1963 tarihli Sendikalar Kanunu ile işçi temsilcileri yerlerini işyeri sendika temsilcilerine bırakmıştır. Aynı tarihte kabul edilen 275 sayılı kanun ise toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunları ile ülkemizde iş hukukunda yeni bir devreyi başlatmış, böylece iş uyuşmazlıklarının çözümünde işçi temsilcilerinin rolleri de sona ermiştir. Ancak Sendikalar Kanununun geçici 2. maddesi işçi temsilcilerinin görevlerinin 20. maddenin 4. bendi uyarınca temsilciler seçilinceye kadar devam etmesini de öngörmüştü. Sendikalar Kanununun 20. maddesinin son bendi sendika temsilcileri ile işyerinde çalışan sendika yöneticileri için ortak bir güvence getirmişti. Buna göre bunların «hizmet akitlerinin işveren tarafından 19'ncu madde hükümlerine aykırı olarak feshedildiği, 31'nci maddenin 3'ncü bendi gereğince verilen hükmün kesinleşmesi suretiyle sabit olursa, 19'ncu maddenin 3'ncü bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, feshedilmiş olan hizmet akdi, işçinin, yukarda sözkonusu hükmün kesinleştiği tarihten başlayarak bir ay içinde yazıyla işverenden istemesi takdirinde yürürlükten kalkmış olduğu tarihe kadar geriye yürümek şartıyla yeniden ve kendiliğinden yürürlüğe girer». Bu hükmün 1970 ve 1317 sayılı Kanunla değiştirilmesine kadar uygulamada başlıca üç esas üzerinde durulduğu görülmektedir.

aa) Bir aylık süre hak düşürücü bir süredir. Bu bir aylık süre geçirilirse artık sözleşmenin yürürlüğe konması istenemez. Yargıtay da 1971 tarihindeki değişik kararlarında bunu vurgulamıştır[120].

bb) İş sözleşmesinin yeniden yürürlüğe girmesi sadece, temsilci, baştemsilci ve işçi kuruluşlarının işyerinde çalışan başkanı, yönetim kurulu üyeleri, haysiyet divanı üyeleri ve denetçiler için-

120) Y9HD, 5.4.1971, 3429/6682 tarihli kararına konu olayda, Ceza Mahkemesi kararı 16.9.1968'de tefhim edilmiş, temsilci 18.10.1968 günü yazı ile işverene başvurarak işe alınmasını istemiş, mahkeme, dava bir ay içinde açılmadığı için talebi reddetmiştir. Yargıtay haklı olarak bir aylık süre içinde davanın açılmış olmasının değil, işe alınmak üzere işverene başvurulmak gerektiğini belirterek hükmü bozmuştur (*Uşgur/Dönmez/Kurs*, s. 703). Olayda 16.9.1968 ile 18.10.1968 tarihleri arasında bir aylık süre geçmiş ise de bir aylık sürenin başlangıcı tefhim tarihi değil, hükmün kesinleşme tarihidir. Temyiz süresi ise ÇUMK. madde 310'a göre (1412 sayılı Ceza Mahkemeleri Usulü Kanununu. RG. 20.4.1929, 1172) tefhimden itibaren bir haftadır. Yukardaki süreye bir hafta eklediğimiz zaman bir aylık sürenin dolmasına daha 5 gün kaldığı anlaşılmaktadır; Y9HD, 5.4.1971, 3429/6682 sayılı kararda da başvurmanın işverene yazı ile hükmün kesinleşmesinden itibren bir ay içinde olması gerektiğini belirtmiştir (TİK. 1971/II, s. 461 - 462).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dir[121]. Bunlar dışındaki işçilerin iş sözleşmelerinin yeniden yürürlüğe girmesi yani işe iade imkânı yoktur[122].

cc) İş sözleşmesi yeniden yürürlüğe girmişse işçi, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı isteyemez. Ancak iş sözleşmesinin bozulması nedeniyle başkaca bir zarar varsa bu zararını isteyebilir[123].

Şimdi bugünkü hukukumuzdaki duruma geçebiliriz.

2. Özel Korumadan Yararlanacaklar

SK. 20/5 İşyeri Sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshinden söz etmektedir. Bu bakımdan bu maddedeki korumadan sadece işyeri sendika temsilcisi sıfatını kazanmış olanlar yararlanabilecektir. Temsilci sıfatı ise bizce yetkili sendika organının atama kararının ilgili işçiye ulaşması ile doğacaktır[124] ve feshe karşı koruma bu tarihten başlayacaktır. Ancak, feshe karşı koruma işverene karşı sözkonusu olacağından durumun işverene de bildirilmesi ve korumanın bildirim tarihinden sonraki fesihler için geçerli olması gerekir. Ancak bildirimin görevi sadece açıklayıcı olduğundan, işveren işçinin temsilci olarak atandığını öğrenmiş ve sözleşmeyi feshetmişse, bildirim daha sonra yapılmış olsa da temsilcinin özel korumadan yararlanması gerekir[125].

---

121) Y9HD, 8.6.1974, 20193/12708 sayılı kararı «İş sözleşmesinin sendikal faaliyet sebebiyle bozulduğu ceza mahkemesi ilâmı ile sabit olan işçinin iş sözleşmesinin yeniden yürürlüğe girebilmesi için kendisinin sendikada temsilci, baştemsilci, başkan, yönetim kurulu üyesi, hayisiyet divanı üyesi veya denetçi gibi niteliklerden birini taşıması şarttır» demektedir (*İplikçioğlu*, s. 268).

122) Yargıtay'ın birçok kararında işe iadenin sadece Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesindeki işçiler için kabul edilmiş olduğu, bunların dışındaki işçilerin bu haktan yararlanamayacakları belirtilmiştir. Y9HD'nin şu kararlarını örnek olarak sıralayabiliriz: 18.2.1969, 15391/1754; 7.5.1971, 4577/11298; 18.12.1972, 22107/3164; 15.3.1973, 34579/5601 (*Çenberci*, s. 1077, No. 8).

123) Y9HD, 12.6.1972, 1003/19985 tarihli kararına göre «davacı işçinin sözleşmesinin haksız bozulduğu ceza ilâmı ile sabittir. Bu sebeple davalı idare işçiyi tekrar işe almıştır. Davacının başvurması üzerine işe alınması ile iş sözleşmesinin bozulmasından doğan ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin dayanağı ortadan kalkmış sayılır. Ne var ki sözleşmenin haksız bozulması dolayısiyle 2,5 yıl boşta kalan davacı bu sürelerdeki gerçek zararını davalı idareden isteyebilir» (*Çenberci*, s. 1101, No. 596).

124) Bkz. § 2, IV.

125) Bu konuda bkz. § 2, IV, 2. İstanbul İl Hakem Kurulu da birçok kararında temsilcilik sıfatının, durumun işverene bildirildiği anda kazanıldığını kabul etmekte ve temsilcilik sıfatının tebligatın işverene yapıldığı anda kazanıldığını kabul etmektedir (kararlar için bkz. § 2 dn. 134). Hatta İİHK. 21.1.1976, D. 976/99 - 100, K. 76/3 sayılı kararda işe iadesi istenen iki temsilciden birinin aktinin feshi tebligattan sonra olduğundan işe iadesine, diğerinin ise tebligatın önce olduğundan iade talebinin reddine karar vermiştir. Tebligata bu kadar önem verilmesi kötüye kullanılabilir ve birçok durumda 20. maddeyi kullanılamaz kılabilir. Zira işçinin sendika yetkili organınca temsilci atanması ve bunun işverence bildirilmesi belli bir zaman içinde gerçekleşecek bir durumdur. İşverenin ise

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu koruma temsilcilik sıfatının herhangi bir yoldan sona ermesine kadar sürecektir[126]. Ancak işçinin sendika temsilciliği görevi nedeniyle korunmasındaki amaç, görev süresinin bitimi ile kendiliğinden sona ermez. İşçinin bu sıfat nedeniyle karşılaşabileceği riskler devam etmektedir. Örneğin görevin devamı süresince sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshedemeyen işveren, görev süresinin bitmesi ile bunu gerçekleştirmek isteyebilir[127]. Bu nedenle koruma, görevin bitiminden sonra belli bir süre daha devam ettirilebilir. Nitekim Fransız İş Kanununda Sendika temsilcileri görevleri bittikten sonraki 6 ay içinde de feshe karşı korunmuşlardır[128].

20. madde sadece sendika işyeri temsilcilerinden söz ettiğinden, bu özel korunmadan, sendikanın diğer yönetici ve temsilcileri yararlanamaz .1317 sayılı yasa değişikliğinden önce 20. maddenin 4. bendi c fıkrası «...bu kanuna göre kurulu işçi teşekküllerinin işyerinde çalışan başkanı yönetim kurulu üyesi, haysiyet divanı üyesi veya denetçilerinin hizmet akitlerinin işveren tarafından 19'ncu madde hükümlerine aykırı olarak feshedildiği» sabit olursa bunları da 20. maddeden yararlandırıyordu[129].

---

karardan derhal haberdar olup, kendisine tebligat yapılmadan sözleşmeyi feshetmesi, her zaman olasıdır. Bu nedenle korumanın başlangıcı olarak atamanın işverene bildirilmesi değil de işverenin atanan temsilcileri öğrenmesi esas alınmalıdır. Genellikle işveren bunu tebligatla öğrenecektir. Ancak daha önceden öğrendiğinin ispatı yolu da açık tutulmalıdır. Bu açıdan İİHK'nın 22.6.1976/33 No.lu kararı ilginçtir. Kararda, «temsilci 22.6.1976 tarihinde işyerinden çıkarılmış, temsilcilik yazısı, 25.5.1976'da işverene gelmiştir. İşveren işçinin temsilcilik sıfatını fesih tarihinde bilmediğine göre 1317 sayılı kanunla değişik SK. m. 20'deki unsurlar yoktur. Sendika temsilcisi olarak kabulüne ve işe iadesine imkân yoktur» denmektedir. Bu kararın temsilcilik sıfatının bilinmesini esas aldığı ileri sürülebilirse de kararın yeterince açık olduğu kabul edilemez. Bu konuda tebligatın yapılmış olup olmamasının temsilcilik sıfatının ispatı konusunda rol oynadığı kabul edilebilir. Tebligat yapılmışsa ayrıca işverenin işçinin temsilcilik sıfatını bilip bilmediği araştırılmaz. Tebligat henüz yapılmamışsa sendikanın veya temsilci işçinin, işverenin bunu bildiğini ispat haklarını saklı tutmak gerekir.

126) Temsilcilik sıfatının sona ermesi konusunda bkz. § 4.

127) *Despax / Pelissier*, s. 130.

128) CTF. Art. L. 412.15. IV. Bu fıkraya göre görev süresi biten temsilciler altı ay daha feshe karşı korunurlar. Yani temsilcilerin iş sözleşmesinin feshi için öngörülmüş olan hükümler bunlara da uygulanır. Ancak eski sendika temsilcilerinin bundan yararlanabilmeleri için en az bir yıl temsilcilik yapmış olmaları gereklidir. Sendikalar Kanunu'nun değişikliği konusunda 1970'de Abdullah Baştürk ve dört arkadaşı dışında bir de Rıza Kuas'ın değişiklik önerisi vardı. Bu öneride temsilciye ilişkin olarak «temsilcinin tekrar bu göreve seçilememesi veya sendika tarafından gösterilmemesi halinde iki sene müddetle çalışma şartlarında herhangi bir değişiklik yapılamayacağı gibi işine de son verilemez» denilliyordu (MMTD, cilt 6, 1970, S. sayısı 133, s. 32). Ancak bu fıkra karma komisyonda metne alınmamıştır.

129) Fransa'da ise korumadan seçilmiş temsilciler (işletme komitesi üyeleri ve personel temsilcileri), işletme kapsamındaki sendika temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri yararlanmaktadır. Ayrıca bunlar sadece görevlerinin devamı süresince değil, seçimden önceki üç aylık adaylık süresince ve görevleri bittikten sonraki 6 ay içinde de korunmaktadırlar (ayrıntı için bkz. *Brun / Galland*, II, s. 368 vd.; *Despax / Pelissier*, III, s. 135 vd.).

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

3. *Özel Koruma Kapsamına Giren Fesihler*

Burada tartışılacak konu 20. madde kapsamına hangi fesih hallerinin girdiğidir. Kanun açıkça «işyeri sendika temsilcisinin akdi işveren tarafından feshedilirse» (SK. m. 20/5) dediğine göre işverence yapılacak fesih dışındaki sonuçlara bu hüküm uygulanamayacaktır. Buna karşılık kanunda bir ayırım yapılmaksızın sözleşmenin işverence feshinden söz edildiğinden, işverence yapılacak her türlü fesihde 20. maddedeki usule uyulmak gerekecektir[130]. 1317 sayılı yasa ile değiştirilmeden önceki ilk şeklinde feshin 19. maddeye aykırı olması yani sendikal nedene dayalı bir fesih olması ve bunun 31. maddenin 3. bendi gereğince kesinleşmek suretiyle sabit olması aranıyordu. 1317 değişikliği ile bu kaldırılmış ve genel olarak sözleşmenin işveren tarafından feshinden söz edilmiştir. Yargıtay da bir kararında konuya dolaylı olarak eğilmiş ve «1317 sayılı yasayla değiştirilen 274 sayılı yasanın 20. maddesinin 5. bendinde sendikal faaliyetten söz edilmeksizin temsilcinin İl Hakem Kurulu kararı ile işe iadesine karar verilmiş ve bu karara rağmen işe alınmamış ise temsilciye, temsilcilik süresi devamınca ücret ve diğer haklarının işveren tarafından ödeneceği yazılıdır» diyerek fesih sendikal nedene dayalı olmasa da temsilci hakkında 20. maddenin uygulanacağını belirtmiştir[131]. İşverenin temsilcinin iş sözleşmesini feshettiği her durumda, feshin bildirimli, bildirimsiz veya toplu oluşuna bakılmaksızın ve feshin nedenini de dikkate almaksızın, özellikle feshin sendikal nedene dayalı olup olmadığını aramaksızın Sendikalar Kanunu madde 20/5'deki hükümler uygulanmalıdır[132]. Sözleşmeyi işçi feshetmişse, fesih haklı da olsa 20. madde uygulanamaz[132a].

Bu konuda son olarak temsilcinin işyerinin değiştirilmesi halinde 20. maddeni unygulanıp uygulanamayacağı konusuna da değinmek gerekir[133].

---

130) *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 26; *Süzek*, s. 187; *İnce*, s. 24; *Oğurman* da 3008 sayılı İş Kanunu'nun 78'inci maddesini incelerken bu maddenin sadece feshi ihbarla feshe değil, haklı sebeple feshe de uygulanacağını belirtmektedir (*Fesih*, s. 221); *Kutal* ise feshin sendikacılık faaliyeti dolayısıyle olması gerektiğini il hakem kurulunun ancak sendikacılık faaliyetine bağlı fesihlerde iade kararı vereceğini ileri sürmektedir (*Sendikalar*, s. 157).

131) Y9HD, 20.12.1978, 12263/16174, (YHD, Ocak 1979, s. 113; İBD, c. 53, sy. 1, 2,3, s. 172 - 173; TİD, Haziran 1979, sy. 39, s. 15 -16). Ekonomi'nin bu karara ilişkin incelemesi için bkz. İHU 1979/1, Sen. K. 20 (No. 4).

132) *Ekonomi*, İHU, Sen. K. 20 (No. 4), s. 2 vd.

132a) Y9HD, 9.7.1979, 8153/10403 (İHU, Sen. K. 20 (No. 10) ve *Egrenci*'nin karar incelemesi).

133) Gerçi bu konuya aşağıda § 5, III, 2'de değinmiş, bu konudaki Yargıtay görüşünü de belirtmiştik. Ancak, önemi nedeniyle burada da inceliyoruz.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Kanunun sözü açıkça «sendika temsilcisinin akdi işveren tarafından feshedilirse» (SK. m. 20/5) diyerek iş ve işyeri değişikliklerini fesihden ayırmakta ve 20. maddedeki özel korumayı fesih hali ile sınırlamaktadır. Yargıtay da «İl Hakem Kurullarının 274 sayılı yasanın 20/5 maddesine göre nakil halinde değil de temsilcinin işverence işine son verilmesi halinde iade kararı vermeye yetkili olduğu»[134] görüşündedir. Kanunun amacı gözönünde tutulursa, işverenin iş sözleşmesini feshedemediği temsilciyi, ekonomik teknik ya da idari bir zorunluluk olmadan, sırf görevinden uzaklaştırmak ve faaliyetini etkisizleştirmek amacıyla, başka yere nakletmesi durumunda da temsilci hakkında 20. madde hükümlerini uygulamak düşünülebilir. Ancak hükmün amacı esas alınarak ulaşılabilecek böyle bir sonuç kanunun açık hükmü karşısında sadece fesih halinde uygulanmak gerekecektir[135]. Kanunun açık hükmü nedeniyle hukukumuzda kabul edemediğimiz bu sonuç Fransız hukukunda kabul edilmektedir. İşveren yönetim yetkisine dayanarak çalışma şartlarında bazı düzenlemeler ve değişiklikler yapmak isteyebilir. Ancak işveren bu yoldan işçinin hakkını sınırlayamaz ve borçlarını arttıramaz. İçtihatlar burada iş sözleşmesinin esaslı unsurları ve tali unsurları ayırımını yapmakta, yer değişikliğinin sözleşmenin esaslı unsurlarından sayılabilecek halleri iş sözleşmesinin feshi ile aynı saymaktadır[136]. İşçi temsilcileri için özel koruyucu usuller öngören kanun koyucu, «fesih» kavramını, iş sözleşmesini bozmaya yönelik tüm hukuki yolları kavrayan bir kavram olarak kullanmak istemiştir. Buna göre sendika temsilcisini işinden ve görevinden ayırmaya yönelik işverenin bütün eylem ve teşebbüsleri, temsilcileri korumak için öngörülen özel prosedüre tâbi olmalıdır[137]. Fransız hukukunun ulaştığı bu sonuca hukukumuzda şimdilik ulaşmaya imkân yoktur. Buna en büyük engel 274/20'nin «işyeri sendika temsilcisinin akdi işveren tarafından feshedilirse» diyen açık hükmü ve Yargıtayın bu hüküm karşısın-

134) Y9HD., 18.1.1979. 266/1159. (YHD, Mart 1979, sy. 3, s. 432 - 433; TİD, Haziran 1979, sy. 39, s. 14 - 15; İşveren, c. XVII, sy. 11, Ağustos 1979, s. 17 - 18).

135) *Narmanlıoğlu*, İHU, Sen. K. 20 (No. 5), s. 4 vd.

136) *Brun/Galland*, s. 156, No. 663; 13 Temmuz 1973 kanunundan önce sözleşmenin esaslı unsurlarında değişiklik fesihle ayrı sonuçlara tabi kılınıyor ve gencilikle fesih hakkının kötüye kullanılması sayılmıyordu. 1973 Kanunundan sonra ise yeni bir usul uygulanmak getirildi. Önce işveren düşündüğü değişikliği işçiye teklif edecek, işçi kabul etmezse kanunun öngördüğü fesih prosedürü başlatılacaktır. Öngörüşmede anlaşma olmazsa durum fesihle sonuçlanabilecektir. Ancak fesih için yeni kanun ciddi ve gerçek sebep aradığından, işveren değişikliğin haklılığını göstermezse fesih ciddi ve gerçek sebepten yoksun sayılacaktır (*Brun/Galland*, s. 757 - 758, no. 603 - 604).

137) *Petit*, Licenciement, s. 126.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

da İl Hakem Kurullarını nakil halinde yetkisiz gören kararıdır. Kanunun amacı açısından bu karar eleştirilebilir ve doğru bulunulmayabilir, ancak hükmün açıklığı karşısında bu ancak olması gereken hukuk açısından bir dilek olarak kalmakta ve herşeye rağmen Yargıtay kararı hukuka uygun bulunmaktadır[138]. Burada sadece Sen. K. m. 19'a başvurarak sendikal nedenle sendika temsilcisine farklı işlem uygulayan işverene maddede öngörülen «ücretin bir yıllık tutarı» kadar tazminat verdirilebilir[139].

Fransa'da temsilciler başlangıçta işverenin sadece önel vererek feshine karşı korunurken zamanla bu genişlemiştir. Bireysel veya kollektif bütün fesihler, çalışma şartlarındaki esaslı değişiklikler[140], belli süreli sözleşmenin yenilenmemesi[141], geçici mevsimlik gibi süreksiz sözleşmelerin sona ermesi, deneme süresi içinde temsilci olan işçinin süre sonunda işe kabul edilmemesi[142] durumlarında temsilci korumadan yararlandırılmıştır.

4. *Özel Koruma Prosedürü*

a) *Bölge Çalışma Müdürlüğünün Uzlaştırma Girişimi*

Sendikalar Kanunun 20. maddesi 5. bendinde «işyeri sendika temsilcisinin akdi işveren tarafından feshedilirse temsilcinin talebi üzerine ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü Temsilcisi ile işvereni uzlaştırmaya teşebbüs eder» demektedir.

Bu cümledeki temsilcisiyle kelimesi «temsilci ile» veya «sendika temsilcisi ile» biçiminde olmalı idi[143].

---

138) *Narmanlıoğlu*, Sen. K. 20 (No. 5) s. 4 vd.

139) *Kutal*, Sendikacılık faaliyetleri, s. 55; Ayrıca bu konudaki tartışmalar için Bkz. §5, III, 2.

140) *Brun/Galland*, s. 372, no. 1032; *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 126, no. 86; *Ollier*, s. 456; *Despax/Pelissier*, s. 135 - 136. Ancak yer değişikliği her zaman esaslı sayılmamaktadır (*Javillier*, s. 434).

141) *Ollier*, s. 456; *Despax/Pelissier*, s. 137; *Klein*, s. 401, no. 547. CTF art. 412. 15.5 de, bu konuyu açıkça düzenlemiş ve işverene belli süreli iş sözleşmesi ile bağlı sendika temsilcisinin de işçi temsilcisi ve işletme komitesi üyelerine sağlanan garanti ve korumalardan aynen yararlanacağını belirtmiştir. Belli süreli sözleşmenin yenilenmemesi için önceden izin alınmazsa sözleşme yenilenmiş sayılmaktadır. Yenilememe izni vermek için yasal ve ciddi bir sebep aranmalıdır. CTF 420.23 ve 436.2'nin yorumu bunu gerektirmektedir.

142) *Brun/Galland*, s. 374, no. 1033; *Verdier*, Syndicat, 1979, s. 126 no. 86.

143) Teklifte «Sendika temsilcisinin» kelimesi yer almakta iken (Bkz. MMTD. Cilt 6, 1970, S. sayısı: 133, s. 18 - 19) karma komisyonda kanun metnindeki biçimi almıştır. Mevcut metin, temsilcinin, o işverenin işyerine bağlantısı nedeniyle «temsilcisiyle işvereni» biçiminde anlaşılabilir. Zaten bu anlamı etkilemeyen, bir ifade bozukluğu olarak kabul edilmelidir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Maddedeki bir diğer belirsizlik uzlaştırma için sadece temsilcinin başvurusundan söz edilip, sendikaya yer verilmemiş oluşudur. Bendin ikinci fıkrasında «Bölge Çalışma Müdürlüğü temsilcinin ve üyesi bulunduğu sendikanın başvurma tarihinden itibaren en geç 6 işgünü içerisinde uzlaştırmaya teşebbüs eder» denildiği için, sendikanın da uzlaştırma için başvurabildiği sonucuna varılmaktadır[144]. Ancak temsilci ile sendika arasında bu konuda doğacak anlaşmazlığın çözümü, bu konuda başka bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Temsilcinin sözleşmenin feshine karşı çıkmaması, fakat sendikanın buna itiraz etmesi düşünülebilir. Bu durumda temsilci işçiye, ille de bu işyerinde çalışacaksın veya uzlaşarak sözleşmeni devam ettireceksin denemez. Bu konuda son söz işçinindir. Bazı işçi sendikalarının, uygulamada temsilcilerinin talebi olmaksızın Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak uyuşmazlık çıkarmaları öğretide bazı yazarlarca tenkit de edilmiştir[145].

Temsilci işçi ve sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle alacağı tazminatları tercih ederek iş sözleşmesini devam ettirmek istemeyebilir[146]. Bilindiği gibi bu tazminatları sendika değil işçi isteyebilir. Sendika ancak işçi yetki belgesi verirse, işçiyi temsilen (SK. m. 14, e gereğince) dava açabilir, bu dava sonunda da hükmedilecek tazminat işçiye ait olacaktır[147]. Uzlaştırmaya ilişkin bir diğer sorun, kanunda uzlaştırma için Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurma süresinin belirsiz oluşudur. Bu boşluk uygulamada kötüye kullanmalara da yol açabilmekte, iş sözleşmesinin feshinden uzunca bir süre sonra uzlaştırma istendiği görülmektedir[148]. Bu sakıncayı gidermek için İş Kanununun 18. maddesinde olduğu gibi hak düşürücü bir müracaat süresinin açıkça belirtilmesi önerilmiştir[149].

---

144) *Tunçomağ*, I, s. 295; *Erkul*, Sendikalar, s. 99; *Kutal*, Sendikacılık faaliyetleri, s. 55; *Süzek*, s. 187; *Narmanlıoğlu*, Sen. K. 20 (no. 5), s. 3 vd.

145) *Göçer*, s. 10.

146) Bu tazminatlar ihbar, kıdem, kötüniyet, sendikacılık, manevi tazminat olabilir. Duruma göre bunların birkaçı birlikte de istenebilir; Bu konuda bkz. ilerde §7.

147) YSHD de 18.9.1969, 6639/8907 kararında «işçi temsilcisinin temsilcilik ödevini yerine getirmesinden ötürü iş sözleşmesinin bozulması halinde, 274 sayılı Kanunun 19 ncu maddesinde yazılı tazminatı istemek hakkı, sadece işçi temsilcisine aittir. Temsilcinin üyesi bulunduğu sendika tarafından söz konusu tazminatın istenmesi mümkün değildir», denektedir (*Uygur/Dönmez/Kars*, s. 230; *Selçuki*, s. 341; TİK, 1970/1, s. 461).

148) *Göçer*, s. 10; *Kutal*, Sendikacılık Faaliyetleri, s. 57. Fransız Hukukunda da feshten önce işçi temsilcileri için işletme komitesinden, sendika temsilcileri için de iş müfettişinden izin alınması gerekmektedir. İşçi temsilcileri için başvurudan itibaren 15 gün içinde karar verilmesi öngörülmüş olmasına karşın sendika temsilcileri için bir süre öngörülmemiştir. Genel kurallara göre bunun 4 ay olması gerekmektedir, ki bu süre de oldukça uzundur. (*Brun/Galland*, s. 377, no. 1035).

149) *Göçer*, s. 10.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Temsilci işçinin veya işçinin talebi ile[150] sendikanın uzlaştırma talep haklarını iyi niyet kurallarına (MK. m. 2) uygun düşecek bir süre içinde kullanmaları gerekir. Bu sürenin ne kadar olduğunun belirlenmesi ise bu konuda yetkili olan İl Hakem Kurulu kararları ile olacaktır. Ancak, kararları kesin olup bu kararlarının hukuki nitelikleri dahi tartışmalı olan [151] İl Hakem Kurulları kanalıyla bu konuda tutarlı, doyurucu ve yeknesak bir uygulamayı gerçekleştirmek oldukça güç görünmektedir[152]. Görülüyor ki bu konuda kanuni bir düzenlemeye gerek duyulacaktır[153]. Bizce bu düzenleme, bu konuda bir hak düşürücü süre belirlemek değil, uzlaştırma toplantısı yapılmadan işverenin temsilciye karşı fesih hakkının kullanamaması olmalıdır. Fransız Hukukunda daha ileri bir çözüm getirilmiştir. Fesihten önce izin almak zorunludur. Bu izin işçi temsilcileri için işletme komitesinden, sendika temsilcileri için ise çalışma müfettişinden alınacaktır[154]. Bu izin fesihden önce gereklidir, işveren fesihden sonra izin için başvurup, izin alarak feshi geçerli kılamaz[155]. Bizde de benzer bir çözüm getirilerek işverenin fesih yetkisini uzlaştırma toplantısından sonra kullanması öngörülebilir. Böylece ortada bir fesih beyanı bulunmayacağından, ilişkiler fazla gerginleşmemiş olur ve toplantı uzlaşma ile bitirilebilir.

aa) Uzlaştırmanın yapılması : Sendikalar Kanununda uzlaştırmanın nasıl yapılacağı konusunda bir açıklık yoktur. Kanun sadece «Bölge Çalışma Müdürlüğü temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın başvurma tarihinden itibaren en geç 6 işgünü içerisinde uzlaştırmaya teşebbüs eder» (madde 20/5, II) demekle yetinmiştir. Uzlaştırmayı Bölge Çalışma Müdürü bizzat veya görevlendireceği bir kimse meselâ bir müfettiş vasıtasıyla yapabilir. Taraflar dinlenerek görüşleri alınır ve konu tartışılarak bir uzlaşma şekli aranabilir. Önerilen çözümü taraflar kabul ederse konu çözüm-

150) Bu talep genellikle uygulamada görüldüğü gibi iş sözleşmesi feshedilen temsilcinin sendikaya başvurmasında olduğu gibi açık olabileceği gibi sendikanın başvurusuna temsilcinin de katılması ya da itiraz etmemesi gibi örtülü de olabilir.

151) Bkz. ilerde paragraf 6, V, 1.

152) Çalışma Bakanlığının bir tebliğ ile bu süreyi saptaması ve bu süreden sonra yapılacak uzlaştırma başvurularının kabul edilmemesi, böylece temsilcinin sözleşmesinin İl Hakem Kurulunda görüşülmeden sona ermiş sayılması, düşünülebilir. Ancak kanunda açık olmayan ve sonuçta hak kaybına yol açabilecek böyle bir konunun Bakanlık tebliği ile düzenlenmesi hukuka aykırı da bulunabilecektir.

153) İnce, Temsilci, s. 26; Süzek, s. 188.

154) *Brun/Galland*, s. 368, no. 1030.

155) Sosyal dairenin 4 Aralık 1969 kararı ve ceza dairesinin 4 Ekim 1973 kararı, *Verdier*, Syndicats, 1979, s. 128, no. 86.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lenmiş olur[156]. Zaten uzlaştırma toplantısından üç sonuç çıkabilir. Temsilci feshi kabul ederse[157] iş sözleşmesi sona ermiş ve ortada sorun kalmamış olur. İşveren, temsilcinin işe dönmesini kabul ederse yine sorun çözülmüş ve fesih hiç yapılmamış olur. Taraflar uzlaşmaya varamazsa konu üç işgünü içerisinde Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından İl Hakem Kuruluna bildirilir.

Bölge Çalışma Müdürlüğünün uzlaştırma toplantısını başvurudan itibaren en geç 6 işgünü içerisinde yapması gerekmektedir (SK. m. 20/5, II). Bu süreyi geçirmenin taraflara ilişkin hiçbir sonuç doğurmaması gerekir[158]. Olsa olsa uzlaştırmayı geciktirenler hakkında şahsi kusurları sözkonusu ise adliye mahkemelerinden tazminat, ortada bir hizmet kusuru varsa idare aleyhine danıştayda bir tam kaza davası açmak düşünülebilir[159].

Uzlaştırma girişimi sırasında Bölge Çalışma Müdürlüğnün işten çıkarmanın haklı olup olmadığını araştırma yetkisi yoktur. Sa-

---

156) *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 26, 27.

157) *Ekonomi*, «temsilci feshin yerinde olduğu şeklinde çözümü kabul ederse, hizmet akdi sona ermiş» olur demekte (Sendika kuruculuğu, s. 27) sonuçlara değinmemektedir. Uzlaştırmada temsilcinin feshi kabul etmesi, hiçbir zaman feshin haklı olduğunu gösteremez ve iş sözleşmesinin tazminatsız sona ermesini gerektirmez. Uzlaştırma toplantısında feshi kabul eden temsilci işçi, işverenden kanuni haklarını talep edebilir. 20. maddenin son cümlesinde belirtildiği gibi İl Hakem Kurulu kararına rağmen «işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından dolayı mahkemeye başvurmak hakkı saklı» olduğuna göre, uzlaştırma toplantısı işçinin feshi kabul etmesiyle sonuçlansa da temsilci yukarıda adı geçen haklarını isteyebilecektir. Yani bu şekilde sona eren bir uzlaştırma toplantısı işveren için bir nevi ibra sayılamaz. Bilindiği gibi ibraname işçinin alacaklarını tamamen aldığını ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren bir belgedir (Çelik, I. s. 266). Ancak temsilci ile işveren uzlaştırma toplantısı anlaşma ile sona erince, bunu belgelemek için yazılı bir belge düzenler ve bu belgede işçi alacaklarının hepsini aldığını, işverenden hiçbir alacağı kalmadığını belirtirse, bu belge aynı zamanda bir ibraname de sayılabilir.

158) *İnce* ise bu konuda «altı işgünü içinde bu uzlaşma girişimi yapılmazsa, hak düşürücü bir süre söz konusu olduğu için, İl Hakem Kuruluna gitme hakkı düşecektir», demektedir (Temsilci, s. 25). Belli bir sürenin geçmesinin «hakkın sona ermesine yol açması, süre içinde hak sahibinin hakkını kullanmamış veya daha geniş bir ifade ile yapması gerekeni yapmamış olmasından ileri gelir. Bu halde hakkın sukutu (düşmesi - sona ermesi) sadece zamanın geçmesinden değil, tayin edilen süre içinde hak sahibinin hareketsiz kalması yüzündendir» (*Oğuzman*, Medeni, s. 153). Uzlaştırma, ise hak sahibinin (temsilci, sendika veya işveren) değil, bunlar dışındaki bir idari makamın Bölge Çalışma Müdürlüğünün yapması gereken bir faaliyettir.

159) Bu konularda bkz. *Gözübüyük, A. Şeref*, İdari Yargı 3. bası, Ankara, 1977, s. 255 vd. 271 vd. 286 vd. Fransa'da, temsilcinin iş sözleşmesinin feshinden önce iş müfettişinin izni gerekmektedir. İş müfettişinin kararına karşı işveren, işçi veya sendika itiraz edebilir. Bu itiraz ya hiyerarşik olarak bir üst makama yani Çalışma Bakanlığına (eğer kendi görev alanına giriyorsa Sosyal İşler Bakanlığına) ya da dava yoluyla olur. Dava yoluyla itiraz önce idare mahkemesine sonra da Danıştaya yapılır (*Klein*, s. 407 no. 554). 1974 yılında izin için, işçi ve sendika temsilcileri için toplam 1323 izin başvurusu olmuş bunun 923'nde izin verilmiştir (% 70). (*Javillier*, s. 474).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dece işverenle temsilciyi uzlaştırmak için çaba harcar[160]. Bu toplantıda bir karara varılması gerekli de değildir. 275 sayılı kanunun 15. maddesindeki uzlaştırmada, uzlaştırma kurulunda bir karara varılıp taraflar bildirilmesi öngörülmesine karşılık burada sadece «uzlaştırmaya teşebbüs» etmekten söz edilmiştir. Bu nedenle Bölge Çalışma Müdürlüğü uyuşmazlığın esasına girerek bir karar da veremez[161].

Uygulamada uzlaştırma prosedürü aşağıdaki biçimde yürütülmektedir :

1. İş sözleşmesinin feshi üzerine temsilci işçi ya doğrudan doğruya Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurmakta ya da bağlı olduğu sendika aracılığı ile Bölgeyi harekete geçirmektedir. Bölgeye verilen yazıda iş sözleşmesinin feshedildiği, bunun toplu iş sözleşmesine ve Sendikalar Kanununun 20/5. maddesine aykırı olduğu belirtilmekte, gereğinin yapılması istenmektedir.

2. Bunun üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğü bir uzlaştırma toplantısı düzenleyerek bunun gün, saat ve yerini sendika ve işverene ayrı ayrı bildirmekte, sendikadan bir sendika yetkilisi ile tem-

---

160) *İnce*, Temsilci, s. 25; *Kutal*, Sendikacılık Faaliyetleri, s. 55; Çelik Sendikalar, s. 145, dn. 85; Buna Karşılık *Arol* feshin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığının önce Bölge Çalışma Müdürlüğünce daha sonra ve kesin olarak da İl Hakem Kurulunca incelenceği görüşündedir. Aslında kanunda «uzlaştırma» teşebbüsünden söz edilmişse de burada uzlaştırma değil bir arabuluculuk fonksiyonu söz konusudur. Uzlaştırmada, uzlaştırma kurulunca bir karar verilmesi gereğine karşılık arabuluculukta sonuçta bir karar verilmesi gerekli değildir. (Karş. Çelik, Uzlaştırma, s. 60; *Brun/Galland*, s. 539, no. 1173 bis.) Sonuçta bir karar gerekmeyip, tarafları uzlaştırmak için çaba harcama söz konusu olduğundan feshin haklı olup olmadığını araştırıp bu konuda bir karar vermek de gerekmemektedir. Çalışma Bakanlığının 20.9.1974 tarih ve 7 sayılı genelgesinde «bir işyeri sendika temsilcisinin işten çıkarılmış olduğu durumlarda çıkarmaya neden olan olay ve nedenler incelenerek, gerekirse ifadeler, belgeler veya suretleri alınacak ve raporun sonuç kısmında işlemin yerinde olup olmadığı konusunda kanaat bildirilecektir» diyerek işin esasına girilmesi öngörülmüş ise de bizce bu uzlaştırma toplantısı verimli kılmak ve İl Hakem Kurulunun işini kolaylaştırmak içindir. Yoksa Bölge Çalışma Müdürlüğü bu konuda bir karar verecek değildir. Genelgede müfettişin kanaatini belirteceğinin açıkça yer alması da bunu göstermektedir (Genelge için bkz. T.C. Çalışma Bakanlığı Genelgeleri, 1.1.1967 - 31.5.1978, Çalışma Bakanlığı yayını, Ankara 1978, s. 318).

161) *Kutal*, Sendikacılık Faaliyetleri, s. 55; *Arol*, Bölge Çalışma Müdürlüğünün feshin haklı olup olmadığını inceleyeceği görüşündedir (s. 3). Fransız Hukukunda ise iş müfettişi fesih izni vermek için bir araştırma yapmağa, işçi ve işvereni dinlemeye mecburdur. Görüşmelerde bir sendika temsilcisi de bulundurulabilir. Savunma güvenliğine uyulmaması müfettiş kararının iptaline yol açabilir. (Brun/Galland, s. 377, no. 1035; *Despax/Pelissier*, s. 143). Müfettişin kararını, 15 gün içinde vermesi gerekir. İşçi işten çıkarılmışsa (Mise à pied) karar 8 gün içinde verilir. Bu süreler içinde karar verilmezse izin isteği reddedilmiş sayılır. İşveren buna karşı kanuni yollara başvurabilir (*Despax/Pelissier*, s. 144) kararda gerekçe göstermek de şart değildir (*Verdier*, Syndicats, s. 126, no. 87; *Javillier*, s. 474).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

silci işçisini, uzlaştırma toplantısında hazır bulundurmasını istemektedir[163].

3. Taraflar istenen belgeleri toplantıdan önce veya toplantı sırasında Bölge Çalışma Müdürlüğü yetkilisine vermektedir. Bu genellikle bir iş müfettişidir.

4. Uzlaştırma toplantısında taraflara diyecekleri sorulmakta, taraflar iddialarını bildirmekte, taraflar arasında uzlaşma sağlanmazsa durum bir tutanağa geçirilerek taraflar ve iş müfettişince imzalanmakta ve taraflara birer örnek verilmektedir.

5. Taraflar uzlaşamayınca dosya teftiş kuruluna gönderilmekte kurul da dosyayı bir müfettişe havale etmekte, müfettişin «uyuşmazlık uzlaştırma toplantısında çözülemediğinden İl Hakem Kuruluna intikal ettirilmelidir» önerisi üzerine dosya İl Hakem Kuruluna gönderilmektedir[163]. Uygulamada genellikle bütün dosyalar uyuşmazlıkla sonuçlanmakta ve İl Hakem Kuruluna gönderilmektedir[164].

6. Bölge Çalışma Müdürlüğündeki uzlaşma toplantısında «taraflar uzlaşamaz veya uzlaştırma çabası akamete uğrarsa durum üç iş günü içerisinde Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından İl Hakem Kuruluna» bildirilmektedir ,274 sayılı kanun madde 20/5, III).

bb) Uzlaştırmanın sonucu : Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından düzenlenen uzlaştırma tarafların katılması ile gerçekleşirse, bu toplantı sonucunda ya taraflar anlaşır ve sorun çözülmüş olur veya taraflar anlaşamaz durum bir tutanakla tespit edilip 3 işgünü içinde İl Hakem Kuruluna bildirilir. Ancak toplantı taraflardan birinin gelmemesi üzerine de uzlaşma ile sonuçlanmamış

162) Sendikadan ayrıca yetki belgesi, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi, ilgili işçinin temsilci olduğuna ilişkin belge ve bu konuda işverene yapılan bildirim ve fesihle ilgili diğer belgeler istenmektedir. İşverenden ise toplantıya katılacak işveren vekilinin yetki belgesi ve fesihle ilgili belgeler istenmektedir. Kanunda talebin yazılı yapılması gerektiği belirtilmediğinden sözlü talebin de geçerli sayılacağı düşünülebilir. (Sözek, s. 187). Ancak uygulamada başvurmalar yazılı olmakta ve bir sorun çıkmamaktadır.

163) Uygulamada genellikle iş müfettişi,, uzlaştırma toplantısında devreye girmekte, uzlaşma sağlanamayınca dosyayı inceleyip, bir raporla konunun İl Hakem Kuruluna havalesini tavsiye etmektedir. Bizce iş müfetişi konuya baştan el koymalı, uzlaştırma toplantısına durumun ayrıntısını bilerek girmelidir ki arabuluculuk faaliyetini uzlaşma ile sonuçlandırabilsin.

164) Uygulamada uzlaştırma (arabuluculuk) girişiminin sadece bir formalite toplantısı olarak kaldığı ve olayların hemen tümünün İl Hakem Kuruluna gittiği ileri sürülmüştür (İnce, Temsilci, s. 28). Gerçekten İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğünde 1976 yılında beş yıllık dosyalar (1971 - 1976) üzerinde yaptığım karar taraması sırasında, İl Hakem Kurulunca karara bağlanmış 110 dosyaya karşılık 4 dosyanın bölgedeki uzlaştırmada bitmiş olduğunu görmüştüm. (Bu dosyalar 74/65, 9.12.1974; 75/36, 76/1, 13.1.1976 75/20; 12.2.1976 sayılı dosyalardır).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

olabilir. Yani işçi veya işveren toplantıya gelmemişse ne yapılacaktır?

Sendika temsilcisi gelmemiş fakat işyeri sendika temsilcisi işçi ile işveren gelmişse uzlaştırma teşebbüsü bunlar arasında yapılabilir ve bunların uzlaşması ile sorun çözülmüş olur. Yani ya işveren temsilci işçiyi tekrar işe alır veya işçi feshi kabul eder. Bu durumda sendika kabul etmese dahi İl Hakem Kuruluna gidilemez. İşyeri sendika temsilcisi gelmemişse uzlaşma teşebbüs sendika ile işveren arasında yapılamaz. Kanun açıkça uzlaştırılacak olanların temsilci işçi ile işveren olduğunu belirtmektedir. Ayrıca burada çıkarı sözkonusu olan işçidir. Ancak sendika ile işveren işçinin tekrar işe alınması konusunda anlaşsalar, temsilci işçinin gelmemiş oluşunun uzlaştırmayı etkilememesi ve bu anlaşmaya uygun olarak temsilci işçi işe başlamak isterse işverenin bunu kabul etmesi gerekir. Ancak işçi bu anlaşmaya rağmen feshi tercih eder ve işe dönmezse ortada işveren için bir haklı fesih nedeni doğmuş sayılamaz ve işveren bu kez de akdi tazminatsız sona erdirmeye kalkışamaz. Yapılmış olan ilk fesih sonuçlarını doğurur ve işveren bunun parasal sonuçlarına katlanır. İşveren işe almayı kabul etmezse toplantı akamete uğramış sayılır ve dosya İl Hakem Kuruluna devredilir. Ayrıca işverenin veya her iki tarafın da toplantıya gelmemesi durumunda da uzlaştırma çabası akamete uğramış sayılarak dosyanın İl Hakem Kuruluna gönderilmesi gerekir[165]. Gerek toplantının hiç yapılamaması, gerek taraflardan birinin girmemesi, gerek diğer başka nedenlerle uzlaşma ile sonuçlanmaması durumlarında uyuşmazlığın İl Hakem Kuruluna bildirilmesi gerekecektir.

b) *İl Hakem Kurulu*

Bölge Çalışma Müdürlüğünce düzenlenen uzlaştırma toplantısında uzlaşma sağlanamaması veya toplantının akamete uğratması halinde uyuşmazlık İl Hakem Kuruluna intikal ettirilmektedir. Kanunda, durumun 3 işgünü içerisinde Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından İl Hakem Kuruluna bildirileceği ve kurulun

165) Bu durumda tarafların uzlaştırma toplantısına gelip gelmemelerinin hukuki bir sonucu olmamakta ve uzlaşma ile sonuçlanmayan her dosyanın İl Hakem Kuruluna gönderilmesi gerekmektedir. Oysa maddede «veya uzlaştırma çabası akamete uğrarsa» denmeseydi uzlaştırma toplantısına gelmemeye bazı hukuki sonuçlar bağlanabilirdi. Örneğin toplantıya gelmeyen temsilci işçinin İl Hakem Kuruluna başvurma hakkından vazgeçtiği, aktin sona ermesini yeğlediği kabul edilebilirdi.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

da 15 işgünü içinde kararını vereceği öngörülmüş ise de çoğu zaman bu sürede karar verilememektedir. Hele araştırma yapma ve şahit dinleme sözkonusu olunca karar verme birkaç ay sürebilmektedir[166].

İl Hakem Kurulunun, o ildeki İş Mahkemesi Başkanının, iş mahkemesi kurulmamış yerlerde ise iş davalarına bakmakla görevli hakimin başkanlığında; Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği yardımcısı veya bir iş müfettişi; il Hukuk İşleri Müdürü veya özürlü ise yerine bakan kimse; işçiler adına seçilerek iki hakem ile işverenler adına seçilecek iki hakemden oluşması öngörülmüştür (TSGLK, madde 35)[167].

İl Hakem Kurullarının yazı işleri ile diğer işlemleri Bölge Çalışma Müdürlüklerince yürütülür[168]. Uygulamada Bölge Çalışma Müdürlüğü uzlaşma toplantısının uzlaşma ile sonuçlanmaması durumunda, İl Hakem Kurulunun hangi gün, hangi saatte, nerede toplanacağını bir yazı ile ilgili sendika ve işverene bildirmekte, seçilecek hakemlerin[169] kurulda hazır bulundurulmasını ayrıca seçilen hakemlerle temsilcilerin 2 nüsha yazı ile Kurul Başkanlığına bildirilmesini istemektedir.

---

166) İlerde ayrıca ve ayrıntılı olarak değineceğimiz gibi (bkz. §7, V. 1). İl Hakem Kurullarının SK. 20. madde nedeniyle yaptığı faaliyet kazai bir faaliyet olup bu konuda verilen karar kazai bir karardır. Kurul burada hanani hakem olarak görev yapmaktadır (Karş. *Oğuzman*, Tahkim, s. 294). İl Hakem Kurulları 275 sayılı kanunda düzenlenmiştir. Bu kanundaki mecburi hakemlik hükümlerinin yetersiz kalchğı konularda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun tahkime ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekecektir (*Tanrıvermiş*, Tahkim, s. 115; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 27). Yargıtay da bunu kabul etmektedir. Önleyici bir hüküm bulunmadıkça, mecburi hakemlik konusunda benzetme yoluyla HUMK'nun ihtiyari tahkime ilişkin hükümlerinin uygulanmasına cevaz verilmelidir» YHGK, 29.3.1972, E. 1969/9 - 1198, K. 213 (İKİD y. 12. Haziran 1972 sy. 138, s. 1142) ve Y9HD. 20.2.1969 10729/1234 kararı (Egemen, 1968 - 1971, s. 58 - 59). Buna göre İl Hakem Kurulu başvuruyu 15 gün içinde sonuçlandıramazsa bu süre tarafların sarih ve yazılı muvafakati ile hatta buna gerek de kalmadan İl Hakem Kurulu Başkanı İş Mahkemesi hakiminin kararı ile uzatılabilir (HUMK - m. 529; Karş. *Üstündağ*, II. s. 157).

167) 274 sayılı kanunda «bu yer için yetkili İl Hakem Kurulu» diye geçen kurulun 275 sayılı Kanunun 35, 38, 39, 40, 41, 42. maddelerinde düzenlenen İl Hakem Kurulu olduğu açıktır. (*Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 27)

168) Uzlaştırma ve Hakeme Başvurma Tüzüğü, madde 3 (6/2554 no. ve 6.1.1964 tarihli RG. 61 - 1964 no. 11607). Tüzük ayrıca kurulun başkan üye ve raportörlerinin huzur hakkı ile naip bilirkişi ve taraklara verilecek ücretleri ve yazışmaların nasıl olacağı konularını da düzenlemektedir.

169) Bölge Çalışma Müdürlüğü Hakemlerin 275 sayılı Kanunun 38. maddesindeki niteliklere uygun olması yanında sendika ve işyerinde görevli olmaması gereğine de işaret etmektedir. Madde, Türk vatandaşı olmak, okur yazar olmak, medeni ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yoksun olmamak, ağır hapis cezasını gerektiren bir suçtan dolayı veya taksirli suçlar hariç olmak üzere beş yıldan fazla hapis cezası veya yüz kızartıcı suçlardan biri ile kesin olarak hüküm giymiş olmama yanında taraf hakemleri için ayrıca işçiler adına seçilecek hakemin Sendikalar Kanununa göre işveren, işveren adına

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Burada üzerinde durulması gereken ilk sorun taraflardan birinin veya her ikisinin de hakemlerini seçip göndermemesi durumudur.

aa) Taraflardan birinin hakemini seçmemesi: İl Hakem Kurulu resmi bir kuruluştur. Fakat bağımsız bir örgüte sahip değildir. Yazı işleri Bölge Çalışma Müdürlüklerince yürütülür. Toplantılarını Bölge Çalışma Müdürlüklerinde veya ilgili İş Mahkemesinde yapar. Kurulun işçi ve işveren hakemleri dışındaki üyeleri değişmez. İşçi ve işveren hakemleri ise her yeni uyuşmazlık için ilgili işçi ve işveren tarafınca seçilir. Kurulun her uyuşmazlık için ayrı - ayrı toplanıp dağılması bunun sürekli bir kuruluş sayılmasını engellemez[170]. Ancak taraflar hakemlerini seçmezse bu sürekliliğin nasıl sağlanacağı düşünülmelidir. Bunun için yorumla bir sonuca ulaşma yerine kanuna açık bir hüküm konması önerilmiş ise de[171], Yargıtayca kabul edilen seçilmeyen hakemlerin mahkemece belirlenmesi görüşü[172], doktrinde de genellikle benimsenmiştir[173]. Yargı-

---

seçilecek hakemin de işçi niteliğinde olmamasını aramakta, sendikada veya işyerinde görevli olmamayı aramamaktadır. Ancak kanunun hükmü gereği (275 sayılı kanun m. 38/II) hakemlerin işçi veya işveren niteliğinde olmaları da gerekli değildir. Sanırız buradaki amaç hakemlerin tarafsızlığını sağlamak değil, diğer taraftan reddedilmelerine meydan vermemektir. Zira burada HUMK'nun tahkime ilişkin hükümlerinin uygulanabileceği kabul edilmektedir. (*Tunçomağ*, Tahkim, s. 115; Ekonomi, Sendika Kuruculuğu s. 27; Esener, Uyuşmazlık s. 20; Çelik, İş, s. 472, dn 4; Erkal 275, s. 131) HUMK m. 521 de hakemlerin yargıçlara ilişkin hükümler uyarınca reddedilebileceklerini kabul etmektedir. Bu yollamadan yararlarak yargıcın davaya bakmaktan yasaklanmasına ve reddine ilişkin HUMK 28 ve 29. maddeleri İl Hakem Kurulu başkan ve üyelerine de uygulanabilecektir (*Esener*, Uyuşmazlık, s. 20, *Tunçomağ*, Tahkim s. 115; *Bilge*, Hafta, s. 90 - 91).

170) *Tunçomağ*, Tahkim, s. 115 - 116. *Kutal*, Toplu İş Uyuşmazlıkları s. 248.

171) *Oğuzman*, Nasıl olmalıdır, s. 44; Ayrıca, bkz. *Oğuzman*, Yargıtay 1975, s. 230 vd; Bu incelemesinde yazar hakemlerin mahkemece seçimini kabul etmektedir.

172) YSHD, İstanbul Asliye 22. Hukuk Mahkemesinin bu konudaki 27.3.1968, 258/464 sayılı kararını 30.9.1968, 6074/11322 sayılı kararıyla onayarak İl Hakem Kurulunun teşkili hakımından işveren tarafından seçilmesi gereken iki hakemi işveren seçmekten kaçınırsa, ilgililerin başvurması üzerine anılan iki hakemin iş mahkemesince seçilmesini de kabul etmiştir. *Orhaner*, B/S, s. 895). Aynı görüş YSHD nin 20.2.1969, 10729/1234 kararında da daha ayrıntılı ve gerekçeli olarak tekrarlanmıştır. Yargıtay bu kararında «bütün hususların kanunlarda gösterilmesi ne mümkün ne de doğrudur. Bu bakımdan önleyici bir hüküm bulunmadıkça, mecburi hakemlik konusunda benzetme yolu ile HUMK'nun ihtiyari Tahkime ilişkin hükümlerinin uygulanmasına cevaz verilmelidir. Bu görüşün isabetli aksi düşüncenin kabulü takdirinde ameli bakımdan muhtemel kötüniyetli bazı tarafların müesseseyi işletmeyecek hale getirmelerine adeta mezuniyet verilmesi sonucunun doğması gerçeği ile de karşılanmaktadır». (*Egemen*, 1972, s. 58-59), diyerek hakemlerin mahkemece seçilmesi talebini reddeden mahkeme kararını bozmuştur. Ancak mahkeme eski kararında direnmiş Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise YSHD nin görüşüne katılarak direnme kararını bozmuştur (YHGK. 29.3.1972, E. 1969/9 - 1198 - K. 213, İKİD, Haziran 1972, s. 1142 - 1143, y. 12, s. 138).

173) Eğrenci, İHU, TSGLK, 33 (No. 1); *Esener*, Uyuşmazlık, s. 21; *Esener*, İş, s. 566; *Erkal*, 275, s. 132; Çelik, İş, s. 472 dn. 4; *Reisoğlu*, Şerh, s. 475; Turan bu konuda İl Hakem Kurulunun fonksiyon itibariyle özel hakem ve uzlaştırma kurulu ile eşlik gösterdiğini uzlaştırma kurulu ve özel hakemde aracıların veya hakemlerin taraflarca seçilmesi ve-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

taya göre mahkemenin hakem seçerken dikkat edeceği husus, o işyerinde işçi olarak çalışanların olup olmadığıdır[174].

Kurul, üyelerinin tamamının katılmasıyla toplanır. Ancak üyelerden birinin gelmemesi toplanmaya engel olmaz (TSGLK madde 35/II, III). Ancak tarafların hakemlerini seçmelerine rağmen bu hakemlerden ikisi de kurula katılmazsa kurul toplanıp karar alamayacaktır. Bu ise işyeri sendika temsilcileri için konmuş koruyucu usulü işlemez duruma getirecektir[175]. Gelmeyen tarafa rağmen gelenlerin toplanarak karar vermesi düşünülebilir ve bu yol taraf hakemlerinin kurula devamlarını sağlayıcı bir yol da olabilir. Ancak maddedeki açıklık bu doğrultuda bir yoruma engeldir[176]. Maddedeki açıklık kurulun toplanmasına ilişkindir. Kurul gerekli ve yeterli çoğunlukla, yani bir üye eksiği ile toplandıktan sonra oylama sırasında bir veya birkaç üye daha kurulu terketse kalanlar salt çoğunlukla karar alabilir. Burada terkedenlerin red oyu verdiklerini varsaymak da gerekmez. 275 sayılı yasanın 35. maddesindeki «İl Hakem Kurulu, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir» hükmü bu sonuca varmak için yeterlidir[177]. Taraf hakemleri kurula katıldıktan sonra kurulu terkederse yukardaki yorumlarla kurulun işlemesi ve karar alabilmesi sağlanmış olur. Ancak taraf hakemleri seçilmiş ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmiş olmasına rağmen toplantıya hiç gelmezse kurul toplanamayacak ve karar veremeyecektir. Gelmeyen hakemler görevi

---

ya seçilememesi halinde izlenecek yolun 275 sayılı kanunun 15 ve 19. maddesinde mahkemeye başvurmak olduğunu belirterek HUMK. 520, 522 ve 523. maddeleri yanında bu maddelere de dayanmaktadır (*Turan, Halil*, Uzlaştırma Kurulu, İl Hakem Kurulu ve Özel Hakem, İş ve Hukuk, Yıl 1, sy. 5, Haziran 1966, s. 130). Karşı görüş ise 9HD.nin 20.2.1969 tarihli kararında yeralan karşı oy yazısında belirtilmektedir (*Egemen*, 1968 - 1971, s. 59).

174) *YİBK*, 28.4.1975, 5/6 (RG. 10.5.1975, sy. 15311, İBD, 1975, c. 49, sy. 5, 6, Mayıs - Haziran, s. 500 - 502); Bu karara ilişkin *Eyrenci*'nin iki karar incelemesi için bkz. İHU TSGLK, 38 (No. 1 ve No. 2).

175) Uygulamada gerek işveren, gerekse sendikanın hakemlerini seçmekte fakat duruşmaya sokmayarak davaları uzatmakta oldukları görülmektedir.

176) 20.2.1969 tarihli 9HD. kararındaki karşı oy yazısında da belirtildiği gibi, kanunun müzakeresi sırasında hükmün bu yolda kaleme alınması yolundaki öneri Çalışma Bakanı'nın bu durumda İl Hakem Kurulunun vereceği kararların dengesiz ve gayri adil olacağı itirazı karşısında bugünkü şekliyle yasalaşmıştır. Oysa madde, teklifteki gibi yasalaşsaydı bu bizce kurulun daha kolay toplanıp çalışmasını sağlar, kötü niyetli taraf kararı geciktiremezdi.

177) İstanbul İl Hakem Kurulu'nun 3.9.1974 ve 974/32 - 34 sayılı kararına konu olan toplantıda oylama sonucu belli olduktan sonra sendika hakemleri biz kurulu terkediyoruz diye ayrılmışlarsa da bu hareketleri neticeye etkili görülmemiş, imzadan kaçındıkları anlamında kabul edilmiştir» denilerek karar verilmiştir. Ancak oylama sonucu belli olmadan da kurulu terketmiş olsalar bizce sonuç değişmez, yine de karar verilebilirdi. Farklı görüşün kabulü taraf hakemlerinin durumu kötüye kullanmalarına ve aleyhe karar çıkacak durumlarda, oyunu belli etme yerine kurulu terketmelerine yol açacaktır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kabul etmemiş sayılıp yeni hakem seçimi için toplantının ertelenmesi, düşünülebilir. Fakat bu yol da işi uzatacaktır. Tarafların hakemlerini Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmiş olması, ismi bildirilen kişilerin görevi kabul etmiş fakat gelmeyerek bu görevlerini ihmal etmiş olduklarını gösterir. Bu durumda da hakemlerin, ilgililerin başvurusu üzerine mahkemece yeniden seçtirilmesi gerekir[178]. Bunun yanında seçilmiş ve itiraz etmemiş oldukları halde toplantıya gelmeyen hakemlerin hukuki[179] ve cezai[180] sorumlulukları da düşünülebilir. Böylece hakemlerin kurula devamları bir

178) Normal olarak ilgili olan hakem seçemeyen tarafın karşısındaki taraftır. Yani işveren tarafı hakem seçmemiş veya hakemleri toplantıya gelmemişse sendika, işçi tarafı hakem seçmemiş veya toplantıya gelmemişse işveren. Ancak Sen. K. madde 20 açısından sorun daha karmaşıktır. Burada işveren ve sendika yanında sendika işyeri temsilcisi ve Bölge Çalışma Müdürlüğü de konu ile ilgilidir. Hatta en ilgili olan temsilci işçidir. Tarafların hakem seçmemesi sonuçta onun işyerine dönmesini engelleyecektir. İşçinin bu kararı iş mahkemesinden istemesine kanunun açık hükmü karşısında olanak yoktur. Bu durumda kanunun kendisine tanımış olduğu işe iade olanağından yararlanabilmesi, işçiye de, İl Hakem Kurulu'na başvurma, gerekiyorsa hakemini seçmeyen taraf yerine mahkemeden hakem seçilmesini isteme hakkının tanınmasına bağlıdır. Zaten SK. madde 20/5, III, uzlaşma sağlanamaması halinde dosyanın herhangi bir başvurmaya gerek olmadan, Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından İl Hakem Kuruluna bildirilmesini öngörmektedir. Bu görevi yerine getirebilmek için de önce kurulun oluşturulması gerekmektedir. Bunun için «ilgililer» kapsamına taraflar dışında Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün de girmesi gerekir. Aksi halde iki tarafın da hakem seçmemesi halinde İl Hakem Kurulu'nun teşekkül edememesi gibi bir durum ortaya çıkar» (Erkut, 275, s. 132, dn. 201). Temsilci işçi de hakem seçimi konusunda bölgeyi harekete geçirebilir, son çare olarak da kendisi mahkemeden hakemlerin seçimini isteyebilir.

179) Hakemlerin hukuki sorumluluğu konusundaki HUMK 573 - 576. maddelerin, hukuk hâkimleri yanında icra ve ceza hakimleri hakkında da uygulanacağı, usul hukukunda, 25.3.1931 tarih ve 19/25 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararı ışığında kabul edilmektedir (*Üstündağ*, Medeni Yargılama Hukuku, I, s. 99). 573. maddedeki hakim tabiri ile kaza hakkını kullanan kimseler kastedildiğine (*Kuru*, Hukuk Mahkemeleri Usulü, s. 766; *Üstündağ*, s. 100) ve taraf hakemleri de İl Hakem Kurulundaki görevleri ile bir kaza hakkı kullandıklarına göre HUMK'nun hakimlerin hukuki sorumluluğuna ilişkin hükümleri taraf hakemlerine de uygulanmak gerekecektir. Hakimlerin görevlerini yerine getirirken ihmal ve gevşeklik göstermeleri mümkündür. Meselâ lüzumsuz taliklere sebebiyet veren hakim, gecikme sebebiyle doğan zararlardan sorumlu olmalıdır. Duruşmaya gelmeyen taraf hakemi de gecikmelere neden olacağından, HUMK. m. 573/7 gereğince bu «memuriyet vazifesini yapmakta ihmal ve tehalü gösterilmesi veya kanuna göre verilen emirlerin makbul bir sebep olmaksızın yapılmaması» sayılarak hakemin sorumluluğuna gidilebilir.

180) TCK'nun 230. maddesine göre «her ne vesile ile olursa olsun memuriyet vazifesini yapmakta ihmal ve tehalü eden veya âmirinin kanuna göre verdiği emirleri makbul bir sebep olmaksızın yapmayan memur cezalandırılır.» Burada suçun maddi unsuru memurun kanun veya nizama göre yapmakla mükellef olduğu bir hususun yapılmamasıdır. Maddeye göre sadece vazifeyi yapmamak değil, geç yapmak da suçun oluşmasına yetecektir. Ayrıca suçun manevi unsuru olarak ihmal kasdının da bulunması gerekir (*Erem*, Türk Ceza Hukuku, II, s.326 - 327). Hakemler de İl Hakem Kurulu'ndaki görevleri gereği kamu erkânını geçici de olsa kullanan kişiler olmaları nedeniyle TCK yönünden memur sayılacaklardır. Dolayısıyla bu kuruldaki görevin yerine getirilmemesi durumlarında bu madde kapsamında görülebilirler. Bilerek kurula katılmayan taraf hakemi ihmal kasdını da gerçekleştirmiş olur (Ceza hukukunda memur kavramı idare hukukundan farklıdır. Bu konudaki bkz. *Erman, Sahir*, Ceza tatbikat ve tahkikatında memur. SBFD, 1947. c. 2. sy. 1 - 2; *Şekercioğlu, Metin*, Ceza hukukumuzda memur kavramı. İstanbul, 1974).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ölçüde sağlanabilir. Ancak bizce bu konudaki asıl çözüm kurulun bir eksikle toplanması gereğine ilişkin hükmün değişmesidir. Taraf hakemleri gelmese de kurul toplanıp karar verebilmeli, hakemini göndermeyen buna katlanmalıdır. Katlanmak istemeyen görevini yapmalı yani hakemini seçip kurula göndermelidir.

bb) *Taraftarlardan ikisinin de hakemini seçmemesi:* Yukarıda taraflardan birinin hakemini seçmemesi durumunda diğer tarafın mahkemeden hakem seçimini isteyip kurulu oluşturabileceğini belirtmiştik. Her iki taraf da hakemini seçmezse sonuçta kurul oluşamayacak ve işyeri sendika temsilcisi de işe iade güvencesinden yararlanamayacaktır. Bu konuda temsilci işçinin onayı varsa İl Hakem Kurulu prosedürü sürdürülmeyebilir. Ancak temsilci işçinin bu güvenceyi kullanma arzusuna rağmen işçi veya işveren veya her ikisi birden hakem seçmeyerek onu bu güvenceden yoksun bırakmak istiyorsa, Bölge Çalışma Müdürlüğü veya temsilci işçi, hakemleri mahkeme kanalıyla seçtirerek İl Hakem Kurulunu oluşturabilir. Şunu da belirtelim ki sendika (ve temsilci) ile işveren arasında her an uzlaşma olabilir. Bu uzlaşma dosya İl Hakem Kuruluna geldikten sonra da olabilir[181]. Uzlaşma ya işverenin temsilci işçiyi işe alması ya da işçinin işe iadeden vazgeçmesi biçiminde olabilir.

c) *İl Hakem Kurulunun Kararları*

İl Hakem Kurulunun işe el koyduktan, yani uzlaşmaya varılamadığını gösteren tutanağı aldıktan sonra, en geç 15 işgünü içerisinde gerekli incelemeyi yaparak kararını vermesi gerekmektedir (274, m. 20/5, IV). Kurulun duruşma yapıp yapamayacağı konusunda bir açıklık yoktur. Ancak Yüksek Hakem Kurulu için 36. maddede yer alan kurulun meseleyi evrak üzerinde inceleyeceği yolunda bir hükme yer verilmemiş oluşu, İl Hakem Kurulunun duruşma yapabileceğini göstermektedir[182]. Ayrıca konunun önemi ve iade için gerektiğinde feshin haklı olup olmadığının da araştırılması gereği, kurulun konuyu evrak üzerinde çözmesini imkânsızlaştırmaktadır. Kurul kararlarını toplantıya katılanların salt ço-

181) Örnek olarak İstanbul İl Hakem Kurulu'nun 7.1.1975, 975/91 ve 14.11.1975, 975/78 sayılı dosyalarını verebiliriz. Son dosyada taraflar ikinci celsede uzlaşmış ve dava sona ermiştir.

182) Reisoğlu, Şerh, s. 459; Eski 3008 sayılı İş K.nun 82. m.'de kurulun duruşma yapacağı, şahit bilirkişi dinleyebileceği ve bu konuda HUMK'nin ilgili hükümlerinin uygulanacağı açıkça yeralmakta idi (m. 82; ayrıca bkz. *Saymen*, İş, s. 216 vd).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

günluğu ile verecektir. Kurul 6 üye ile toplanmışsa ve oylar eşitse başkanın oyunun bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılacaktır (275 sayılı K. m. 35 son fıkra).

aa) Görevsizlik kararı : İl Hakem Kurulu incelemeye başlamadan önce önüne gelen konuda görevli olup olmadığına karar vermelidir. İl Hakem Kurulunun kendisini görevli sayabilmesinin ilk şartı ise iade için başvuran işçide temsilci sıfatının bulunmasıdır. Bu nedenle kurul önce, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçinin, fesih anında temsilcilik sıfatının bulunup bulunmadığını araştıracak[183] işçinin temsilci sıfatı yoksa görevsizlik kararı verecektir[184]. Bunun yanında iade kararı verdikten sonra İl Hakem Kurullarının konu ile ilgisi kalmadığından ve karardan sonraki durumlar normal mahkemeleri ilgilendirdiğinden bu aşamadaki başvurular açısından da kurul görevsiz sayılmalıdır[185].

Toplu iş sözleşmesinde her türlü uyuşmazlığın önce özel hakeme götürüleceği yolundaki bir hükmün, İl Hakem Kurulunun görevsizliğini gerektirip gerektirmediği de araştırılmalıdır. Bazı İl Hakem Kurulu kararlarında özel hakem şartının varlığı durumunda kurulun önce özel hakeme gidilmesi gerektiğini ileri sürerek görevsizlik kararı verdiği görülmektedir[186]. Bu kararlar, Yargıtayın top-

183) Ekonomi, Sendika Kuruculuğu, s. 27; Kutal, Sendikacılık faaliyetleri, s. 55; İnce, s. 25.

184) İstanbul İl Hakem Kurulu birçok kararında, temsilcilik sıfatı işverene tebliğle başladığı, tebliğden önceki fesihler için işçinin bu korumadan yararlanamayacağı gerekçesiyle iade başvurularını reddetmiştir. Oysa burada işçinin temsilci sıfatı bulunmadığı kabul edildiğine göre görevsizlik kararı verilmeliydi. Bu kararlara örnek olarak bkz. 12.6.1975, 35/29; 7.8.1975, 56 - 57/41 - 42; 21.1.1976, 90 - 100/3; 5.11.1975, 77/51; 11.12.1975, 65; 29.4.1976, 5 - 6/28; 22.6.1976, 33; Buna karşılık yine İstanbul İl Hakem Kurulu 9.9.1974, 34 - 36; 10.1.1974, 56/1; 18.4.975, 24/20 ve Tekirdağ İl Hakem Kurulu 5.1.1976, 75/76; kararlarında «temsilci sıfatı olmayanlar konusunda İl Hakem Kurulu görevli değildir» diyerek daha teknik ve hukuki karar vermiştir.

185) İstanbul İl Hakem Kurulu'nun 16.1.1975, 58/3 sayılı kararına konu olan olayda kurul 29.11.1974 tarihli kararıyla temsilciyi işe iade etmiş, fakat işveren bu defa temsilciyi eski işi olan garsonluk dışında bir işte çalıştırmak istemiş, temsilci işçi ise bunu kabul etmeyerek tekrar İl Hakem Kurulu'na başvurmuştur. Kurul bu durumda «İl Hakem Kurulu daha önce karar vermiş olup karardan sonraki durumlar yargıyı ilgilendirdiğinden ve İl Hakem Kurulu'nun görevi dışında kaldığından esasen SK. 20 gereğince İl Hakem Kurulu işçinin sendika temsilciliği görevini yapabilmesi yönünden işine iadesini sağlayıcı görev yaptığından ve aynı işe dönüp dönmemesi yargıyı ilgilendirdiğinden bu konuda İl Hakem Kurulunca bir karar verilmesine yer olmadığına» karar vermiştir.

186) İstanbul İl Hakem Kurulu 23.5.1974, 14/18 sayılı kararında «taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesine göre aralarında anlaşmazlık çıkan taraflardan biri özel hakeme gitmesi gerekirken doğrudan doğruya il hakem kuruluna gelmiş olduğundan bu maddedeki prosedür işletildikten sonra anlaşmazlık çözümlenmezse konu kurulda görüşülmelidir», diyerek işin esasının incelenmesine mahal olmadığına karar vermiştir. İçel İl Hakem Kurulu da 28.3.1977 tarihli kararında «taraflar toplu iş sözleşmesinin 7'nci maddesinin d fıkrası ile 72 ve 73'üncü maddelerde tefsir uyuşmazlığına düşdüğünden evvelemirde bu uyuş-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lu iş sözleşmesindeki tahkim şartının işçiyi etkilemeyeceği, işçinin kanun ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını doğrudan doğruya mahkemeden isteyebileceği yolundaki görüşüne ters düşmektedir[187]. Bizce de temsilci işçi dilerse bu konuda doğrudan doğruya İl Hakem Kurulu yoluna başvurabilir. Dilerse konuyu önce sendika ile birlikte özel hakeme götürür, özel hakemden bu konuda karar alınamazsa, sonradan İl Hakem Kuruluna da başvurulabilir. Fakat Özel Hakem bu konuda bir karar vermişse taraflar bu kararа uymak zorundadır[188]. Bu karardan sonra tekrar İl Hakem Kuruluna başvurulamaz. Toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartına rağmen temsilci işçi konuyu İl Hakem Kuruluna götürmüşse, kurul kararı ne yolda olursa olsun artık özel hakeme gidilemez. Başvurulacak yol konusunda sendika ile temsilci işçi arasında anlaşmazlık çıkarsa işçinin tercihine öncelik tanınmalıdır. Buna kar-

---

mazlığı gidermek üzere toplu iş sözleşmesinin 87'nci maddesi üzerine özel hakeme başvurmaları gerektiğine, bu itibarla temsilcinin işe iadesine mahal olup olmadığı hususunda İl Hakem Kurulunca karar ittihazına mahal olmadığına» karar vermiştir.

187) Yargıtay bu görüşünü değişik kararlarında belirtmiştir: YHGK, 10.11.1965, E. 643/D - 9, K. 405 (*Orhaner*, s. 108); Y9HD, 27.1.1966, 1004/538 (*Orhaner*, B/S, s. 587; Y9HD, 4.11.1965, 9797/10251 (*Egemen*, 1968, s. 110). *Esener* de bu görüştedir. Uyuşmazlık, s. 21). İşyeri Sendika temsilciliğine ilişkin uyuşmazlıkların işçiyi ilgilendirmediği, bunun sendika ile işveren arasında çıkmış bir uyuşmazlık olduğu, bu açıdan toplu iş sözleşmesindeki sendika ile işveren arasındaki tüm uyuşmazlıklar için önce özel hakeme başvurulacağı, şartının bu uyuşmazlığı da kapsayacağı düşünülebilirse de burada sendika kadar, hatta ondan da fazla temsilci işçinin yararı ve korunması sözkonusudur. Bu bakımdan işçi özel hakeme başvurmadan, işe iade için yetkili makama (İl Hakem Kurulu) başvurabilecektir. Yukarıda andığımız kararlar da bu görüşü destekler niteliktedir. Tamamına katılmamakla birlikte 9HD.'nin 6.7.1979 tarihli kararı bunun başvurulabilecek tek yol olduğunu belirtmektedir. Oysa aşağıda da belirttiğimiz gibi (§ 6, IV, 4a) temsilci işçi işe iadeden vazgeçerek, toplu iş sözleşmesi ve kanunla belli tazminatları alıp işten ayrılabilir. Kararda belirtildiği gibi temsilcinin ille de işe iade isteyip bundan sonra tazminat istemesi beklenemez. Kaldı ki işe iade kararından sonra temsilci işçi artık şartları gerçekleştirmişse sendikal tazminat dışındaki tazminatları da isteyecektir. Yargıtay'ın son kararları açısından bunu dahi isteyebileceği şüphelidir (Bu konu için bkz. § 7, III. 3) 9HD'nin bu kararında kabul edilemeyecek bir diğer nokta temsilcinin sözleşmesinin feshi halinde toplu iş sözleşmesinde bir giderim öngörülmüşse bunun cezai şart sayılıp, fahiş ise indirilebilmesinin kabul edilmesidir. Burada, toplu iş sözleşmesindeki giderim işverene fahiş geliyorsa yapılacak iş yapmacık yollarla giderimi azaltma çareleri değil, temsilciyi eski işine iade etmektir. Böyleçe tazminata da gerek kalmayacaktır.

Yukarıda açıkladığımız nedenlerle *Ulucan*'ın İHU, Sen. K. 20, No. 8'de ileri sürdüğü bazı görüşlere katılamıyoruz. SK. m. 20'nin toplu iş sözleşmeleri ile bertaraf edilemeyecek bir kural olduğu konusunda *Ulucan*'a hak veriyoruz. Ancak bunun yanında temsilcinin dilerse iade yoluna başvurmadan feshi kabul edip toplu iş sözleşmesinde öngörülen tazminatı isteyebileceği görüşündeyiz. Zaten temsilci toplu iş sözleşmesindeki tazminatı ancak iş sözleşmesi sona ermişse alabilecektir. Hem feshi geçersiz saymak, hem de toplu iş sözleşmesindeki tazminatı istemek bize olanaksız gelmektedir. Bu nedenle *Ulucan*'ın aksine, işe iade olunan temsilcinin artık bir yıllık ücret tutarında tazminat isteyemeyeceğini kabul eden Y9HD'nin 15.2.1979, 1518/2122 sayılı kararı bize isabetli görünmektedir (bu kararın incelenmesi konusunda bkz. *Ulucan*, İHU, Sen. K. 20, No. 7). Bu nedenlerle Y9HD'nin 6.7.1979, 8923/10398 kararındaki, öncelikle SK. m. 20/5'in uygulanması gerektiği görüşüne katılamıyoruz.

188) Bkz. TSGLK m. 37.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

şılık sendika da işçiyi görevinden alabilir ve sendika desteğinden yoksun bırakabilir. Böylece bu konudaki uyuşmazlık toplu uyuşmazlık niteliği kazanamaz ve greve yol açamaz[189].

Esasa girmeden önce İl Hakem Kurulunun dikkat edeceği bir diğer nokta uzlaştırma girişiminin yapılıp yapılmadığıdır[190]. Dosya uzlaştırma girişiminden geçmeden kurula gelmişse yine görevsizlik kararı verilerek dosya Bölge Çalışma Müdürlüğüne iade edilecektir.

bb) İşe iade talebinin reddi kararı : Kurulun esasa ilişkin olarak verebileceği iki karar vardır: işe iade kararı, iade talebinin reddi kararı. Önce red kararını inceleyelim. Sendikalar Kanununun 20. maddesinde kurulun ne zaman işe iade, ne zaman iade talebini red kararı vereceği belli değildir. 1317 sayılı kanunla değiştirilmeden önce, temsilcilerin «hizmet akitlerinin işveren tarafından 19'ncu madde hükümlerine aykırı olarak feshedildiği 31. maddenin 3'ncü bendi gereğince kesinleşmesi suretiyle sabit olursa» işçinin hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir ay içinde yazı ile işverenden istemesi halinde sözleşmenin geriye etkili olarak yürürlüğe girmiş sayılacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemeye göre feshin sendikal nedenle olması ve bunun ceza mahkemesi kararı ile sabit olması aranıyordu. Buna göre araya herhangi bir makam girmeden işçi işe iadesini işverenden istiyor ve bu istemle feshedilen sözleşme kendiliğinden yürürlüğe giriyordu. Bunun için «hizmet aktinin işveren tarafından 19'ncu madde hükümlerine aykırı olarak feshedildiği 31. maddenin 3'ncü bendi gereğince kesinleşmesi suretiyle sabit» olması yeterliydi. Bu konuda işçi ile işveren arasında bir uyuşmazlık çıkarsa konu iş mahkemesine intikal edecek ve mahkeme sadece 31. maddeye uygun bir kararın varlığını araştıracak, böyle bir karar varsa işçi işine iade edilecek, yoksa iade edilemeyecektir[191]. Eski düzenlemede iadenin ölçüsü feshin 19. madde hükümlerine aykırılığı idi. Son değişiklikten sonra hem iadeye karar verme yetkisi İl Hakem Kurullarına verilmiş, hem de ölçü belirtilmemiştir. Doktrinde genellikle feshin haklılığı kıstası öneriimekte, fesih haklı ise iade talebinin reddi gerektiği belirtilmektedir[192]. Haklı fesih nedenleri ise İş Kanununun 17. maddesi

189) Konuya ilerde ayrıca değinilecektir (İHK Kararına uymamanın sonuçları).
190) *Kutal*, Sendikacılık Faaliyetleri, s. 55.
191) Ayrıca bkz. *Özbakan*, s. 22; *Kocamanoğlu*, s. 5; *Apaydın*, s. 142.
192) *İnce*, s. 25; *Kutal*, Sendikacılık Faaliyetleri, s. 55; *Süzek*, s. 188.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ile TSGLK'nın 29. maddesinde düzenlenmiştir[193]. Bu nedenler yanında Alman Hukukundaki düzenlemeden de yararlanarak[194], İş Kanunumuzun 13. maddesine göre yapılan bir fesihte de böyle bir feshi haklı gösteren işçinin şahsından, davranışlarından yahut işyeri gereklerinden[195] doğan bir neden varsa iade talebinin reddedilebileceği ileri sürülmektedir. Ancak, Alman Hukukundan esinlenen bu görüşün, hukukumuzda pozitif bir dayanağı yoktur. Ayrıca işverenin fesih yetkisini sınırlamaya yönelik gelişmelere de ters düşmektedir[196]. Bu durumda sadece İş K. m. 17 ve TSGLK m. 29 ile yetinmek daha uygun olacaktır. İl Hakem Kurulu kararlarında da feshin haklı nedene dayanması durumunda iade talebinin reddine karar verildiği görülmektedir. Kararların büyük kısmında red nedeni feshin, 1475 sayılı kanunun 17. maddesinin 2. fıkrasının değişik bentlerine, bir kısmında ise 275 sayılı kanunun 29. maddesine dayanması olarak belirtilmektedir[197]. Bunlar yanında çalışılan kısmın tamamen kaldırılması[198], işyerinin kapanması[199], işçi

193) Haklı sebeple fesih konusunda bkz. *Eser*, İş. s. 196 vd.; *Tunçomağ*, I. s. 296. vd; Çelik, I, s. 249 vd; *Ekonomi* I, s. 173. vd.

194) *Ekonomi*, İHU, Sen. K. 20, No. 4, s. 2 vd.

195) Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu (Kündigungsschutz gesetz) § 1, b. 1.

196) Türk kanun koyucusu 13. maddeye göre fesihleri dahi sınırlamak istemektedir. Henüz pek yetersiz olmakla beraber 1917 sayılı kanunla İş K.nun 24. maddesinde yapılan değişiklikle bunun ilk örneği verilmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri özellikle temsilciler hakkında 13. maddenin kullanılamayacağı yolunda hükümlere yer verirken, 13. maddeye göre yapılmış bir feshin haklı olup olmadığını araştırmak, ilk bakışta 13. maddeye dayalı fesihleri sınırlıyormuş gibi görünüyorsa da, toplu iş sözleşmelerinin bu maddenin temsilcilere karşı kullanılamayacağını öngören hükümleri karşısında yanlış anlamalara yol açabilir niteliktedir. Kaldı ki işi daraltma durumunda dahi temsilcilerin sözleşmeleri en son feshedilmek gerekmektedir. İstanbul İl Hakem Kurulu'nun bazı kararlarında, temsilcilerin işlerine diğer işçilerden daha sonra son verilmesi gerektiği, aksi davranışın Sendikalar Kanununun prensiplerine ve temsilcilik güvencesine aykırı olacağı belirtilmiştir. (İİHK, 15.1.1975, 66/2; 1.12.1975, 92/59 ve 12.12.1975, 43 - 93 - 94/61 sayılı kararlar).

197 İl Hakem Kurulu kararlarının büyük kısmı feshin 1475 sayılı Kanunun 17. maddesine, bir kısmı ise feshin 275 sayılı kanunun 29. maddesine dayanması dolayısıyla iade talebinin reddine ilişkindir. Örnek olarak İİHK, 21.11.1973, 46/31 (1475/17); 1.11.1973, 45/29 (1475/II, f); 27.6.1975 46/33 (1475/II, ç); 26.11.1975, 72 - 73 - 74/57 (275/29), 28.1.1976, 3/5 (1475/17, III), 27.4.1976, 32/27 (1475/17); Adana İHK 25.11.1976 (1475/17, II, §; TİD, Şubat 1977 sy. 11, s. 7. 9) İİHK, 23.11.1976 (1475/17 ve 275/29; TİD Şubat 1977, sy. 11, s. 9 - 10); 24.2.1977, 131/11 (275/29); 15.3.1977, 135/13 (275/29); 1.8.1974, 28/27 (1475/II, ç), sayılı kararları gösterebiliriz.

198) İİHK, 19.11.1975, 83 - 84/54 sayılı kararda temsilcilerin çalıştıkları kısmın tamamen kaldırılmış olması dolayısıyla yapılan fesih toplu iş sözleşmesine uygun sayılarak iade talebi reddedilmiştir.

Kararda temsilcilerin çalıştıkları kısmın kaldırılmasının ekonomik yönden gerekli olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Bu kısmın sırf temsilcilerin sözleşmelerini feshedip işe iadelerini engellemek amacıyla kaldırılması durumunda da temsilcilerin işe iadeleri ve işyerinin başka kısımlarında çalıştırılmaları düşünülebilir.

199) İİHK, 16.10.1973, 43/25 sayılı kararda «işyeri kapatılmış ve işverene ait başka bir işyeri de bulunmadığından ve bu suretle işe iade imkânı kalmadığından» iade talebinin reddine karar verilmiştir. 198. dipnottaki kararda temsilcinin çalıştığı kısmın kaldırılmış

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

azaltma dolayısıyla fesih[200] kendi rızasıyla çıkma[201] da İl Hakem Kurulu kararlarında red nedeni olarak kullanılmıştır.

3008 sayılı eski İş Kanunumuzun uygulandığı sıralarda da işe iadenin reddi konusunda, feshin temsilci işçinin temsilcilik görevlerine engel olmak için yapılıp yapılmadığı araştırılıyor, işverenin ileri sürdüğü sebebin gerçek ve işçiyi çıkarmayı haklı gösterdiği sonucuna varılırsa iade talebi reddedilerek iş sözleşmesinin sona erdiği kabul ediliyor ve temsilci işçi ihbar, kıdem v.s. haklarını alarak işyerinden ayrılmak zorunda kalıyordu[202].

cc) İşe iade kararı : Sendikalar Kanununun 20. maddesinde İl Hakem Kurulunun ne zaman işe iade kararı vereceği konusunda da bir ışık yoktur. Sendika işyeri temsilcileri konusunda kanun koyucu temel kural olan fesih beyanı ile sözleşmenin sona ermesi ilkesinden ayrılarak, işverenin fesih beyanının geçersiz olabileceği bir durum öngörmüştür. Ancak bu konuda ayrıntıya yer vermeye-

---

oluşunu, iade isteminin reddi için yeter gören kurul bu kararda işverene ait başka bir işyeri de bulunmadığı için iade talebini reddettiğini belirtmektedir. Öyle anlaşılıyor ki işverene ait başka bir işyeri olsa kurul temsilcinin işe iadesine karar verebilecekti. Ancak böyle bir durum olsaydı dahi kurulun iadeye karar vermesi mümkün değildi. Temsilcinin çalıştığı kısmın kaldırılması halinde işyerinin diğer bölümlerinde temsilcinin çalışabileceği durumlarda işe iadesi düşünülebilir. Fakat işyeri kapatılmış ise temsilcinin işverenin başka bir işyerine iade edilerek çalışabileceğini mümkün görmüyoruz. Yeter ki işveren kapatma hakkını kötüye kullanmış olmasın. Yani ortada kanun dışı lokavt, grev hakkının engellenmesi, bazı işçilerin tasfiyesi gibi bir amaç sözkonusu ise, işveren işyerini kapatmış görünmekle beraber aynı faaliyeti başka bir işyerinde sürdürüyorsa, kapatma kararı geçersiz sayılacağı gibi, temsilcinin işe iadesi de düşünülebilecektir. Kurulun bu kararı, Y.9HD'nin 24.4.1975, 1602/2749 ve 20.5.1975, 13656/11145 tarihli kararları ile aynı görüşte ise de, *Ulucan*'ın da karar incelemelerinde belirttiği gibi her somut olayda işyerinin kapanmasının toplu iş sözleşmesinden ve grevden kaçmak amacıyla başvurulmuş bir yol olup olmadığı incelenmeli, böyle ise hükümsüz sayılmalıdır (Kararlar ve Ulucan'ın karar incelemeleri için bkz. İHU, TSGLK, 17, No. 2 ve 3).

200) İİHK, 24.2.1971, 9/2; 7.3.1975, 11/12; 23.7.1975, 52/40 sayılı kararlarda işin daraltılması nedeniyle temsilcinin işine son verilmesi dolayısıyla iade istemini reddetmiştir. Burada da dikkat edilecek konu temsilcinin, işine ilk partide değil, zorunlu kalınca son verilip verilmediğidir. 7.3.1975 tarihli karar bu konuya açıkça değinmektedir: «Olay, sendika temsilcisinin işine son vermek amacı olmayıp belirli sayıda işçi çalıştıran işyerinin bir bölümünün faaliyetinin sona erdirilmesinden ibarettir. Aynı bölümde çalışan ve sendika temsilcisi olan işçinin o bölümdeki işine son verildiğine göre en son çıkarma prensibine de uyulmuş olmaktadır.» Buna karşılık İİHK.'nın 15.1.1975, 66/2 sayılı kararında işçi azaltması nedeniyle de olsa sendika temsilcisinin işine son verilemeyeceği, bunun Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesine aykırı olacağı belirtilerek temsilcinin işe iadesine karar verilmiştir.

201) İİHK, 7.11.1975, 69/52 ve 28.11.1975, 89/58 sayılı kararlarında, temsilcinin işyerinden kendi rızası ile ve hakkını alarak ayrılmış oluşu, nedeniyle iade talebinin reddine karar verilmiştir. Oysa burada işçi kendisi ayrılmış olduğuna göre ortada işverence yapılmış bir fesih yoktur ve konu Sendikalar Kanunu'nun 20/V maddesi kapsamı dışındadır. Kurulun iade talebinin reddine değil, görevsiz olduğuna karar vermesi gerekirdi.

202) 5818 sayılı kanunla değişik 3008 sayılı kanunun 78. maddesi *Saymen*, İş, s. 215; *Oğuzman*, Fesih, s. 230.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rek konunun somutlaştırılmasını doktrin ve İl Hakem Kurulu kararlarına bırakmıştır. Biz bu konuda gerek doktrinde ileri sürülen gerekse İl Hakem Kurulu kararlarında başvurulan nedenleri inceleyerek bir sonuca varmaya çalışacağız.

aaa) Haklı neden yokluğu : Gerek doktrinde[203] gerekse kararlarda en çok kullanılan bu ölçüttür. İşverenin iş sözleşmesini feshi, haklı bir nedene dayanmıyorsa fesih haksız sayılmakta ve temsilci işçinin işe iadesine karar verilmektedir. Ancak sorun bununla çözülmüş olmamaktadır. Haklı sebep kavramını da açıklamak gerekmektedir. Haklı sebeple fesih hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Sözleşmenin yapılmasından sonra ortaya çıkan bazı nedenler işçi veya işveren için iş ilişkisinin çekilmez hale gelmesine neden olabilir. Bu durumda kanun böyle çekilmez bir durumla karşılaşana sözleşmeyi fesih hakkı tanımıştır[204]. Haklı sebebin ortaya çıkması halinde sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirmesini istemek iyi niyet kuralları ile bağdaşmaz. Hangi nedenlerin haklı sayıldığı İş Kanununun 16. ve 17. maddelerinde sayılmıştır. Ancak haklı nedenin, iş sözleşmesini sona erdirmesi için ayrıca, sözleşmeyi sona erdirme hakkı doğanın, fesih beyanında da bulunması gerektir[205]. Konumuz açısından işverenin başvurabileceği haklı fesih nedenleri İş Kanununun 17. maddesinde sağlık sebepleri, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı nedenler olarak üç grupte toplanmıştır[206]. İş Kanunundaki bu nedenlerden birinin varlığı halinde işveren işçinin iş sözleşmesini tazminat ve süre vermeden feshedebilecektir. Bu işçinin temsilci olması da toplu iş sözleşmesinde sınırlayıcı bir hüküm yoksa sonucu değiştirmeyecektir. Burada Borçlar Kanununun 344. maddesi ile İş Kanunu arasındaki farktan doğan bir tartışmaya da değinilmelidir. Muhik sebeplerle akdin feshini düzenleyen Borçlar Kanununun 344. maddesinde geniş bir ifade kullanılarak, taraflardan birini haklı nedenle sözleşmeyi yerine getirmemekte haklı gösteren, özellikle ahlâka ve iyiniyet kurallarına aykırılık sayılan durumlarda fesih hakkının doğacağı belirtilmiştir.

---

203) *Gülboy*, s. 16; *Arol*, s. 3; *İnce*, s. 25; *Kutal*, Sendikacılık Faaliyeti, s. 55; *Narmanlıoğlu*, İHU. Sen. K. 20, (No. 5), s. 4, feshin haksızlığından değil geçersizliğinden söz etmektedir; *Süzek*, s. 188.

204) *Ekonomi*, I, s. 165; *Oğuzman*, Fesih, s. 35, *Esener*, İş, s. 237.

205) *Esener*, İş, s. 237.

206) Bu nedenler üzerinde ayrı ayrı duramayacağız. Bu konuda bkz. *Çelik*, I, 247 vd; *Ekonomi*, I, s. 173 vd; *Esener*, İş, s. 240 vd; *Tunçomağ*, I, s. 303 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Doktrinde, İş Kanunundaki nedenlerin başlıca nedenler olup bunun dışındaki nedenlerin de Borçlar Kanunundaki genel çerçeve içine sokulacağı belirtilerek, muhik sebep akde devamı objektif hüsnüniyet icabı talep edilemez hale koyan bir hukuki hadise olduğuna göre hangi olayların bu tanıma girdiği önceden belirlenemez. Bir nedenin bir olayda muhik sebep sayılıp bir diğerinde sayılmaması mümkündür. Her olay kendi şartları içinde değerlendirilmelidir. İş Kanununun 16. ve 17. maddelerindeki ve benzerleri sözü bunu doğrulamaktadır, denerek haklı fesih nedenlerinin 16. ve 17. maddedeki nedenlerle sınırlı olmadığı ileri sürülmüştür[207]. Bu son görüşe karşı, feshin dayandırılacağı haklı nedenin İş Kanununda sayılan nedenlerden biri olması gerektiği, gerek İş Kanununun 16. ve 17. maddelerinin sözüne, gerekse iş hukukunun işçinin korunması amacına dayanılarak ileri sürülmüştür[208]. Yargıtay kararları da bu son görüşü destekler niteliktedir[209]. Bize de, hele sendika işyeri temsilcileri sözkonusu olunca bu son görüş daha uygun görünmektedir. Ayrıca 17. maddedeki bazı nedenler tarafların anlaşması ile haklı neden sayılmaktan da çıkarılabilir[210]. İş sözleşmelerinde ve özellikle de toplu iş sözleşmelerinde bu yolda hükümlere rastlanmaktadır.

İl Hakem Kurulu kararlarının çoğunda işe iade için «haklı fesih nedeninin yokluğu»[211] veya böyle bir nedenin ispat edilememiş

---

207) *Oğuzman*, Fesih, s. 42, 43; *Sözmazoğlu*, s. 64; *Saymen*, s. 570.

208) *Çenberci*, s. 432; *Eronomi*, I. s. 167; *Çelik*, I. s. 243; *Esener*, İş. 238.

209) Yargıtay'ın bu yoldaki ilk kararı Ticaret Dairesi'nin 25.6.1951 ve 3625/3728 tarihli kararıdır. Bu kararda fesih sebepleri tahdidi kabul edilmekteydi. (*Oğuzman*, Fesih, s. 44, dn. 16); Aynı görüş Y.9HD'nin 4.5.1967, 2979/3812 sayılı kararında da tekrarlanmıştır. Bu kararda açıkça «işveren, İş Kanunu'nun 16 (Şimdi 17)nci maddesinde sınırlı olarak gösterilen yönler dışında önelsiz ve tazminatsız iş akdini bozmak hakkına sahip bulunmamaktadır. Bu cihet özellikle anılan maddenin ilk fıkrası hükmünden, açıklık ve seçiklikle anlaşılmaktadır» (*Çenberci*, s. 1143, 3/a. *Egemen*, I. s. 185 - 186).

210) *Oğuzman*, Fesih, s. 38, 39; *Çelik*, I. s. 244, *Esener*, İş. s. 238. Bu konuda ayrıca bkz. aşağıda : § 6. III. 4. 5.

211) İİHK. 21.2.1974, 61/11 (Olayda işveren temsilcisinin devamsızlığı dolayısıyla İş K. 17/II. f.'ye dayanarak akti feshetmiş, kurul işe devamsızlığın hastalık gibi haklı bir nedene dayandığını kabul ederek feshi haksız bulmuş ve iadeye karar vermiştir); 11.6.1974, 16/22 (Temsilcinin izinsiz işten ayrıldığı ileri sürülerek iş sözleşmesi feshedilmiş kurul ise bunu haksız bularak iadeye karar vermiştir); 22.10.1975, 71/50 (Sözleşme kanunsuz grev (TSGLK m. 29) ve küfür (İş K. m. 17/II. b. c) nedeniyle feshedilmiş, kurul «işçiler toplu ca çalışmama kararı almışlar, bundan temsilci sorumlu tutulamaz, işverene veya işçilere küfür ettiği de sabit değildir» diyerek işe iadeye karar vermiştir; 18.12.1975, 86/61 (olayda 17. madde gerçekleşmediğinden iade kararı verilmiştir); 9.2.1976, 14/7 (işveren işi yapmama dolayısıyla 17/II. g.'ye göre sözleşmeyi feshetmiş kurul işe bunun kanıtlanmaması nedeniyle iadeye karar vermiştir); 27.2.1976, 103/16 (işveren temsilci işyerini terketti ve işbaşı yapmadı diye sözleşmeyi feshetmiş, kurul «işveren sendikal faaliyetleri benimsememektedir. Bu yüzden temsilcinin işini değiştirmiştir, ihtisası olmadığı bir iş vermiştir. Nakilde rızası da alınmamıştır. Durum şahit beyanı ile sabittir. Ortada feshi gerektir. Nakilde rızası da alınmamıştır. Durum şahit beyanı ile sabittir. Ortada feshi gerekti-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

olduğu[212] ölçüt olarak kullanılmaktadır. İşveren haklı nedene dayanmamış veya böyle bir nedeni kanıtlayamamışsa, temsilcinin işe iade istemi kabul edilmektedir.

Haklı nedenle fesih hakkını kullanan işverenin irade açıklamasında haklı nedenle fesih hakkını kullandığını açıkça belirtmesi gerekli ve yeterlidir. Fesih nedenini bildirmesi veya somut olayı da göstermesi gerekli değildir[213]. Ancak uyuşmazlık halinde bu nedenin açıklanıp ispatlanması gerekir. Fesih beyanında sebep bildirilmemişse sonradan bildirilen nedene dayanıldığını kabul etmek gerekir. Fakat işçi bu nedene dayanmanın olanaksız olduğunu, meselâ nedenin fesih beyanından sonra ortaya çıktığını veya beyandan önce olmakla beraber işverenin beyanda bulunurken bu nedeni bilmediğini ispat ederse, işveren artık bu nedene dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdiremez[214].

Haklı neden ister fesih anında ister sonradan bildirilmiş olsun, iş sözleşmesini fesheden bu nedenle bağlıdır. Sonradan bu nedeni değiştiremez[215]. Ancak sonradan ortaya çıkan nedene dayanılarak yeni bir fesih beyanında bulunulabilir. Fesih beyanında birden çok haklı nedene dayanılmışsa bunlardan sadece birinin ger-

---

recek durum bulunmadığından işçinin işine iadesine» karar vermiştir; 19.3.1976, 27/25 (temsilci işten 17/II'ye göre çıkarılmış, kurul ise olayı 17/II'yi ihlal edici görmediğinden iadeye karar vermiştir); 30.4.1976, 39/29 ve 18.6.1976, 54/32 sayılı kararlarda da fesih haksız bulunarak işe iadeye karar verilmiştir; 26.8.1975 tarihli kararda da temsilcinin fiili sözleşmenin feshi için yetersiz bulunmuştur. Kocaeli İl Hakem Kurulu'nun 1.3.1976, 3 sayılı kararında önce işçinin temsilcilik sıfatı saptanmış, sonra feshin haklılığı incelenmiş ve haklı nedenle fesih sabit görülmeyerek işe iadeye karar verilmiştir.

212) İİHK, 14.1.1974, 55/2; 22.3.1974, 1/12; 15.3.1977, 135/13 sayılı kararlarında haklı nedenin ispat edilememesi nedeniyle iadeye karar verilmiştir.

213) *Oğuzman*, Fesih, s. 121; *Ekonomi*, I, s. 165; Hattâ bazı özel durumlarda bu nedenin bildirilmemesi işçinin yararına dahi olabilir.

214) *Oğuzman*, Fesih, s. 121, dn. 20; 3008 sayılı İş Kanunu döneminde, konuyu işçi mümessilleri açısından 5518 sayılı kanunla değişik 78. madde düzenliyordu. Bu madde gereğince çıkarılmış «İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğünün (30.11.1951 tarih ve 3/14072 sayılı, yayın tarihi 12.1.1952) 15. maddesinde «işveren veya işveren vekili temsilci işçilerden herhangi birini İş Kanunu hükümlerine göre işten çıkarmak isterse, bahsi geçen kanunun 13'üncü maddesi gereğince yapılacak fesihlerde işçiye feshi ihbar etmeden evvel ve kanunun 16'ncı maddesine dayanılarak yapılacak fesihlerde ise işçinin işine son vermeden önce ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne keyfiyeti sebepleriyle birlikte yazı ile bildirmeye mecburdur» deniyordu. Bu durumda fesih nedenini bildiren işverenin artık bu nedeni değiştiremezdi. Ancak eski düzenlemede bu bildirmeye bir yaptırım bağlanmış değildi. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün şimdi Fransız Hukukunda olduğu gibi, feshe izin verip vermemesi sözkonusu değildir.

215) *Ekonomi*, I, s. 166; *Çelik*, I, s. 240; Yargıtay kararları da bu doğrultudadır: Y.9HD, 4.5.1967, 2979/5812 (*Eğemen*, I, s. 185-186), Y.9HD, 6.11.1969, 6351/10480 (*Çelik*, I, dn. 800), Y.9HD, 6.11.1970, 7668/11985 (*Eğemen*, II, s. 148).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çekleşmiş olması yeterlidir[216]. Kanunda, haklı nedenlerden, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri durumlarda, aktin feshi hakkının kullanılması için belli bir süre öngörülmüştür. İş Kanununun 18. maddesine göre «16 ve17'nci maddelerde gösterilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akdi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz». Bu süre hak düşümü süresidir, zamanaşımı değildir[217]. Sürenin başlangıcı, fiili ve faili öğrenmeden başlar, sadece zan ve tahmin öğrenme anlamına gelmez[218]. Fesih için önce bir soruşturma yapılan durumlarda süre, soruşturmanın bitiminde işverenin veya sözleşmeyi feshe yetkili makamın sonucu öğrenmesinden başlar[218a].

Bu sürenin sadece ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerle sınırlı olup olmadığı konusunda doktrinde değişik görüşler ileri sürülmüştür :

Bir görüşe göre 6 işgünlük süre yalnızca ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde uygulanır, sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmesini derhal fesih yetkisi yönünden uygulanma olanağı yoktur[219]. Bunun gibi kanun dışı greve katılma nedeniyle sözleşmenin feshinde de bu 6 işgünlük süre uygulanamaz[220].

Kanunun, bu hallerde 6 işgünlük bir müddet koymamış oluşunun nedeni, bu nedenler devam ettiği sürece haklı fesih hakkının da devam edeceğidir. Hak sahibi bu süre içinde düşünme imkânına sahiptir. Bu nedenle haklı fesih nedeni sona erdikten sonra ona 6 işgünlük bir süre daha tanımaya gerek yoktur[221].

---

216) Ekonomi, I, s. 166.

217) *Tunçomağ*, I, s. 319; *Esener*, İş, s. 242; *Ekonomi*, I, s. 183; *Çelik*, I, s. 237; *Çenberci*, s. 479; Y.9HD, 23.1.1970, 10648/597 sayılı kararında bu süreyi hâkimin kendiliğinden nazara alması gerektiğini belirtmiştir (*Çenberci*, s. 480 dn. 9); İİHK, 14.1.1974, 55/2 sayılı kararında da İş K. 17/h. gereğince haklı fesih nedenini oluşturan olayı saptayan tutanakla, fesih tarihi arasında bir aylık bir süre olduğu görülünce başka bir konuyu araştırmadan işe iadeye karar vermiştir.

218) *Eyrenci*, İHU, İş. K. 18 (No. 1), s. 2 vd; *Oğuzman*, Fesih, s. 113; *Çenberci*, s. 480.

218a) *Saymen*, İş, s. 612; *Oğuzman*, Fesih, s. 113; *Ekonomi*, I, s. 182; Y.9HD, 30.4.1973, 14208/24456 (İHU, İş K. 18, No. 1) ve Eyrenci'nin karar incelemesi.

219) *Eyrenci*, İHU, İş. K. (No. 1), s. 2. vd; *Saymen*, İş, s. 613; *Oğuzman*, Fesih, s. 112, dn. 290; *Ekonomi*, I, s. 181, dn. 437; *Çenberci*, s. 478.

220) *Çenberci*, s. 478 dn. 2.

221) *Oğuzman*, Fesih, s. 112, dn. 290, *Saymen*, s. 613.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Diğer bir görüş ise, 6 günlük sürenin sağlık ve zorlayıcı nedenle yapılan fesih hallerinde de uygulanması gerektiğini, süre yönünden İş K. 16 ve 17'de sözü edilen üç grup olayı birbirinden ayırmayı haklı kılan bir neden bulunmadığı gerekçesiyle ileri sürmektedir[222].

Bizce haklı nedenle iş sözleşmesinin feshinin sözkonusu olduğu her durumda 6 işgünlük süre uygulanmalıdır. Yani gerek sağlık sebepleri, gerek zorlayıcı sebepler gerekse kanun dışı grev durumunda fesih 6 işgünlük süre içinde yapılmalıdır[223]. Şu kadar ki burada 6 işgünü, bu nedenlerin sona ermesinden sonra başlar. Karşı görüşte olanların en büyük dayanağı 18. maddenin sözüdür. Ancak kanunun sözüne bağlı kalan bu görüş şöyle bir çelişkiye düşecektir: 17/II'de ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri denmekte, 18. maddede ise ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerden söz edilmekte, benzeri hallere yer verilmemektedir. Bu durumda ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâl benzerleri için bu 6 işgünlük süreye uyulmayacak mıdır? Örneğin kanun dışı grev 17/II'de sayılan hallerin bir benzeri veya uygulaması sayılabilir. Ancak bu görüş taraftarlarının kanun dışı grevde 6 işgünlük sürenin uygulanması gerektiği sonucuna vardıklarını görüyoruz[224].

Aynı statüye bağlanması gereken haklı fesih nedenlerinin bir kısmını 6 işgünlük süreye bağlı saymak, diğer bir kısmı için ise bunu kabul etmeyerek bu hakların devamı süresince fesihde bulunulabileceğini kabul etmek[225] işçi için de ters sonuçlara yol açabilecektir. Sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler ve kanun dışı grev durumlarında işverenin fesih hakkının, bu durumların sona

---

222) *Tunçomağ*, I, s. 317; *Esener*, İş, s. 242. Yazar hiç bir açıklama yapmadan ve gerekçe vermeden, İş. K. 18/I hükmünün İş. K.nun 16 ve 17. maddelerindeki bütün halleri kapsadığını belirtmekle yetinmektedir.

223) İHK kararlarında da 6 işgünlük süre ayırım yapılmaksızın bütün haklı fesih nedenleri için kullanılmaktadır : İİHK, 14.1.1974, 55/2; 16.1.1976, 9/11.

224) *Oğuzman*, Grev, s. 139-140; *Reisoğlu*, (Şerh, s. 427); Çelik, (Kanun Dışı Grev, s. 27) ise burada 6 işgünlük sürenin değil, makul bir sürenin uygulanacağı görüşündedir. Böylece en azından haklı sebeplerden kanun dışı grev durumunda haklı sebebin devamı süresince fesih hakkının devam edip, bu sürenin bitimi ile fesih hakkının da sona ereceği görüşü (*Saymen*, İş, s. 613; *Oğuzman*, Fesih, s. 142 dn. 290) bu yazarlarca benimsenmemiş, buna ek olarak uygun bir süre daha öngörülmüştür. Hatta *Oğuzman*'ın da kanun dışı grev açısından bu görüşünü değiştirmiş 6 işgünlük süreyi benimsemiş olduğunu görüyoruz, (Grev, s. 139-140).

225) *Oğuzman*'a göre ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı nedenler dışındaki «sebepler ne kadar müddet devam ederse o müddet zarfında muhik sebep mevcut olduğu cihetle bir sükutu hak mevzubahis değildir. Fakat sebebin sona ermesinden sonra da mutlaka bir düşünme zamanına ihtiyaç yoktur (Fesih, s. 112, dn. 290).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ermesiyle sona ereceği kabul edilince, bu durumların sona ermesi ise işverene bağlı olmadığına ve ne zaman sona ereceği de bilinemeyeceğine göre, işveren bir an önce fesih yoluna başvurmak isteyecektir. Pratik bakımdan da fesih ancak hastalık bitip işçi işbaşı yaptıktan sonra yapılabilecektir. Zira işçi ile görüşüp onun açıklamasını dinlemeden yapılacak fesih nedenleri yapmacık ve kasıtlı olacaktır. Bir kez fesih beyanında bulunup ilişkileri gerginleştirdikten sonra da işverenin fesih beyanından dönmesi güç olacaktır[226].

bbb) Feshin toplu iş sözleşmesindeki prosedüre aykırılığı : İl Hakem Kurulu kararlarında işe iade için sıkça kullanılan bir diğer kıstas «feshin toplu iş sözleşmesindeki prosedüre aykırı» oluşudur[227]. Bu konuya aşağıda işverenin fesih hakkının sınırlandırılması bölümünde değinmiş, Yargıtay'ın da fesih konusunda toplu iş sözleşmesine aykırılığı zaman zaman feshin haklı veya haksız oluşunda kıstas olarak kullandığını belirtmiş, ancak kararların olayın özelliğine göre değişip belli prensiplere bağlanamadığını göstermiş ve kararları belli açıdan yorumlamaya çalışmıştık[228].

ccc) Diğer ölçütler : İl Hakem Kurullarınca kullanılan diğer ölçütler ise «temsilcinin iş sözleşmesinin İş K. 13'e göre feshedilemeyeceği»[229], «önce diğer işçilerin işine son verilmesi gerek-

---

226) Hukukumuzda Fransız hukukunda olduğu gibi fesihten önce bir karşılıklı görüşme zorunluğu da olmadığından fesih beyanından sonra işçi ve işverenin karşı karşıya gelmeleri çok güç olacaktır. Fransız İş Kanununda (CTF Art. L. 122 - 14'e göre) ise işveren iadeli taahhütlü mektupla ve konuyu da bildirerek işçiyi görüşmeye davet eder. Bu görüşmede işçiye fesih nedenini veya nedenlerini anlatır ve işçinin açıklamalarını dinler. Bu görüşmede işçi dilerse, işletmede çalışan bir başka işçiyi de hazır bulundurabilir.

227) İİHK, 8.9.1973, 31/22 (toplu iş sözleşmesine göre tekemmül etmesi gereken fesih şekli tekemmül etmediğinden işe iadeye); 19.12.1974, 56/49 (Toplu iş sözleşmesinin işten çıkarmaya ilişkin 48, 49 ve 50 maddelerine uyulmadığından ve toplu iş sözleşmesinde işe iki gün geç gitme çıkarmayı değil, disiplin cezasını gerektirdiğinden işe iadeye...); 22.3.1974, 1/12 (disiplin kuruluna sevki gerekirken işe son verme haklı olmadığından iadeye); Aşağıdaki kararlarda da toplu iş sözleşmesindeki usule uyulmadan veya disiplin kurulu'na başvurulmadan temsilcinin işinden çıkarılmış olması İl Hakem Kurulunca işe iade için yeterli bulunmuştur : 20.5.1975, 34/25; 18.9.1975, 62; 8.8.1975, 55/43; 16.7.1975, 54/38; 26.6.1975, 38/32; 30.6.1975, 45/34; 1.7.1975, 46/35; 19.11.1975, 81/50; 13.2.1976, 12/10; 25.2.1976, 16/14; 27.2.1976, 41/15; 3.3.1976, 19/18; 16.3.1976, 21.

228) Bkz. Paragraf 6. III, 5.

229) İİHK'nun 13.2.1976, 8/9 sayılı kararına konu olan olayda temsilci meydancı olarak işe alınmış, sonra taşbaskıda çalışmaya başlamış, daha sonra işveren meydancı olarak bir işçi daha almış, taşbaskı makinesinin faaliyeti durdurulunca da İş K. m. 17'ye göre temsilcinin işine son verilmiştir. Kurul temsilcinin iş sözleşmesine 13. maddeye göre son verilemeyeceği gerekçesiyle işe iade kararı vermiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tiği»[230] ve son olarak da «işverenin kendi yarattığı bir devamsızlığa dayanarak sözleşmeyi feshedemeyeceği»dir[231]. Bunlardan 13. maddeye göre temsilcinin iş sözleşmesinin feshedilememesi ve önce diğer işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin gerektiği, temsilcilerin güvencesi konusunda benimsenmiş ileri prensiplerdir. İşverenin kendi yarattığı bir sonucu kendi lehine kullanmaması ise hukukun genel prensiplerinden çıkmaktadır.

Fransız hukukunda sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshi için iş müfettişinin izni gerekmektedir. Bu iznin ne zaman verilip ne zaman verilmeyeceği konusunda Fransız Danıştayının 5 Mayıs 1976 tarihli kararında bazı prensipler yer almıştır[232]. Buna göre iş müfettişinin veya hiyerarşik başvuru üzerine bakanın şu hususlara dikkat etmesi gerekmektedir[233].

1°. Fesih, temsilcilerin görevini veya sendikal faaliyeti engellemek amacıyla yapılmışsa kamu düzeni gereğince fesih izni reddedilmekte ayrıca bu davranış suç da sayılmaktadır.

2°. Fesih, temsilcinin kusuruna dayandırılıyorsa, idari makam kusurun varlığını ve yeterliliğini araştıracaktır. Kusurun, işletmenin iyi çalışmasına engel olup olmadığı[234] ve feshin temsilciler açısından ayırım gözetici olup olmadığı[235] açısından eski içtihatlarla fark yoktur. Ancak artık iş müfettişinin ve bakanın sözleşmenin uygulanmasını ve iş sözleşmesine uygulanacak kuralları da dikkate alması kabul edilmektedir[236].

---

230) İİHK'nun 1.12.1975, 92/59; 12.12.1975, 93 - 94/61; 15.1.1975, 66/2 kararları buna örnek gösterilebilir. Kurul bu kararlarında, temsilcinin SK. m. 20 nedeniyle güvenceli olduğuna, bu nedenle kadro daraltmalarında önce diğer işçilerin işine son verilmesi gerektiğine dayanarak iade kararı vermiştir.

231) İİHK. 17.3.1976, 17/19 ve 23.6.1976, 44 sayılı kararlarına konu olaylarda işveren devamsız işçileri işe almayacağını ilân etmişti. Toplu iş sözleşmesinde ise devamsızlık 2 günden 5 güne çıkarılmıştı. Bu nedenle iş sözleşmesine son verebilmek için 5 günü aşmış bir devamsızlık gerekliydi. Ancak işveren 5 gün dolmadan işe almayacağını bildirdiğinden, kurul «işveren işe dönmeyenlerin işe alınmayacağını ilân etmiştir. Bu durumda 5 günden sonra işe dönme imkânları zaten kalmamıştır. İşverenin kendi fiili ile sebebiyet verdiği bir hususu kendi lehine dayanak olarak kullanması hukuk dışında kalacaktır» diyerek iadeye karar vermiştir.

232) Karar için bkz. *Lyon-Caen/Pélissier*, s. 174, no. 71.

233) *Brun/Galland*, s. 379, no. 1035; *Lyon-Caen/Pélissier*, s. 177 (karara not)

234) Fransız Danıştayının 22 Mart 1968 kararı *Brun/Galland* s. 379, dn. 1).

235) 3 Ağustos 1962 sirküleri (*Brun/Galland*, s. 879, dn. 1 ve s. 293, No. 1047).

236) Perrier kararları ile (21 Haziran 1974 tarihli genel kurul kararı -Perrier- ve 31 Ocak 1975 tarihli Danıştay kararı-Fleurence- Kararlar için bkz. *Lyon - Caen / Pélissier*, s. 170 - 172 no. 69 - 70 başlayan ve hukuk mahkemelerini iş aktinin feshi konusunda yetkisiz gören kararların ortaya çıkardığı boşluk, bu kontrolu idareye tanıyan 5 Mayıs 1976 kararıyla açıklığa kavuşturulmuş oldu (Safer kararı da denilen bu karar için bkz. *Lyon Caen/Pélissier*, s. 174, no. 71). Bu kararla idareye iş sözleşmesini inceleme ve değerlen-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

3°. Ayrıca idare kamu yararını koruma görevini de yürütecektir. Ancak buna iki sınır getirilmiştir. Kamu yararı sadece fesih izni istemenin reddinde rol oynayacak, izin için bu kritere başvurulmayacaktır. Bu son durumda genellikle işçi çıkarmak isteyen işverenin özel yararı sözkonusudur[237]. Diğer husus karşılıklı yararlardan önemli alanı yeğ tutmaktır. İdare önemli bir özel yararı, önemsiz kamu yararına yeğ tutacaktır[238].

V. İL HAKEM KURULU KARARLARINA İLİŞKİN SORUNLAR

1. Kararın Hukuki Niteliği

1317 sayılı kanunla yapılan değişiklikle sendika işyeri temsilcilerinin işe iadeleri konusunda kesin olarak karar verme yetkisi 3008 sayılı İş Kanununun değişik 78. maddesine benzer bir duruma getirilmiştir[239]. Maddenin ilk şekli feshin, SK. nın 19. maddesine aykırı olarak yapıldığının aynı kanunun 31. maddesinin 3. bendi gereğince Ceza Mahkemesinin vereceği bir kararla sabit olmasını arıyordu. Bu hükmün kesinleşmesinden başlayarak bir ay içinde temsilcinin işverenden yazı ile istemesi halinde sözleşme, yürürlükten kalktığı tarihe kadar geriye yürüyerek yeniden ve kendiliğinden yürürlüğe giriyordu. 1970 tarihli değişiklikle bu yetki yeniden İl Hakem Kurullarına verilince ve kurulun bu kararının kesin olduğu da açıklanınca kurul kararının kesinliği[240] ve Anayasa'ya aykırılığı yanında[241], kararın hukuki niteliği

---

dirme imkânı tanındı. Bu değerlendirmenin doğruluğunu denetleme yetkisi de idare mahkemelerine bırakıldı. İdare mahkemeleri, son olarak da Danıştay (Conseil D'Etat), idarenin feshe izin veya izin talebini red kararlarının nedenlerini denetleyecektir. Bu denetleme önce nedenlerin varlığına, yani kararın hukuki temeline yöneliktir. Bunun yanında nedenlerin değerlendirilmesini de içerir. İdare hakimi kanunun ihlali, yetki saptırması, iş sözleşmesine uygunluğu da araştıracaktır. Böylece eskiden Yargıtay Sosyal Dairesince yürütülen bu denetleme şimdi Danıştayca yürütülecektir (*Brun/Galland*, s. 395 No. 1048).

237) *Brun/Galland*, s. 179, No. 1035 bis; *Lyon-Caen/Pélissier*, s. 177.

238) *Brun/Galland*, s. 390 no. 1035 bis.

239) 3008 sayılı İş Kanununun 25.1.1950 sayılı kanunla değişik (RG. 31.1.1950 - 7720) 78. maddesi aynen söyleydi: «Temsilci işçinin iş aktinin feshi halinde işçinin şikâyeti üzerine ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğünce İş Kanununun 81. maddesinin (B) fıkrasındaki esaslar dairesinde uzlaştırmaya teşebbüs olunur. Uzlaştırma kabil olmadığı takdirde keyfiyet tutanakla tesbit edilerek bu yer için yetkili İl Hakem Kuruluna tevdi edilir. İl Hakem Kurulu mesele hakkında 82. maddede yazılı usule göre inceleme yaparak karar verir. İl Hakem Kurulunun bu hususta vereceği karar kesindir. İl Hakem Kurulunca temsilci işçinin işinden çıkarılmamasına karar verilirse uyuşmazlık tarihinden başlamak üzere ve kanuni temsilcilik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile, temsilci işçinin ücreti ve sair bütün hakları işveren tarafından ödenir».

240) Bkz. § 6. V. 2.

241) Bkz. § 6. V. 3.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

de bir sorun olarak ortaya çıktı. Doktrin ve uygulamada İl Hakem Kurulu kararlarının hukuki niteliği konusu, TSGLK m. 37 hükmü nedeniyle ele alınmış ve tartışılmıştır[242]. Sendika işyeri temsilcileri konusunda verilen işe iade veya işe iadenin reddi kararlarının sadece kesinliği üzerinde durulmuş[243], hukuki niteliği pek incelenmemiştir. Biz bunlardan ve sınırlı da olsa belirtilmiş bazı görüşlerden yararlanarak bir sonuca varmaya çalışacağız.

a) İl Hakem Kurulu Kararlarının Kazai Karar Olmadığı Görüşü

Bu görüşe göre İl Hakem Kurullarının ve Yüksek Hakem Kurullarının kesin ve mahkeme hükmü niteliğinde karar verebildikleri fikri kabul edilemez[244]. Millet Meclisi geçici komisyonu da «bu kurulların fonksiyonları icabı olduğu kadar teşekkül ve terekküp tarzları bakımından da kazai bir mahiyetleri olmadığı aşikârdır» diyerek bu görüşü belirtmiştir[245]. Yargıtay da son kararlarında bu görüşe taraftar olmuştur. Yargıtay konuya İl Hakem Kurulu kararlarının kesinliği açısından yaklaşmış ve «İl Hakem Kurulları yargı mercii sayılamayacağı için verdikleri kararlar da yargısal karar niteliği taşımazlar. Bu nedenle de mahkemelerin anılan kurul kararlarıyla bağlı oldukları düşünülemez» sonucuna ulaşmıştır[245a]. 9. Hukuk Dairesi bazı kararlarında yaptığı gibi somut olaydaki haksızlığı gidermek için bu formülü kullanmış olabilir (ilk karara konu olayda, temsilcinin amiri mühendisi dövmüş oluşu, ikinci karara konu olayda ise temsilcinin hırsızlık ve puantaj kayıtlarında tahrifat yapması sözkonusu idi. Buna rağmen İl Ha-

242) *Ekonomi*, İHU, TSGLK m. 37 (no. 1) ve (no. 2); *Reisoğlu*, Şerh, s. 474; *Çelik*, İş, s. 474; *Esener*, İş, s. 566; *Erkul*, 275, s. 161; *Oğuzman*, İşçi İşveren İlişkiler, s. 122; *Oğuzman*, Hafta, s. 203, vd.

243) *Esener*, İş, s. 364; *Çelik*, İş, s. 279; *Çelik*, Sendikalar, s. 145; *Tunçomağ*, 1, s. 295; *İnce*, s. 25; *Soka*, s. 64; *Göçer*, s. 7; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 23; *Özgü*, s. 23.

244) *Reisoğlu*, Şerh, s. 474; *Atasayar*, s. 14.

245) *Reisoğlu*, Şerh, s. 474; *Belgesay* ise, hakemleri taraflar seçmişse kazai değil akdi, mahkeme seçmişse kazai olduğu görüşündedir (Hafta, s. 45, 47); *Olgaç* (Hafta, s. 183 vd), Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulunun 13.5.1964 tarih ve 1/3 sayılı kararına (RG, 8.7.1964), Anayasa Mahkemesinin 28.2. 1963 t. 46/43 sayılı kararına (RG, 6.4.1963, s. 11375; AYMKD, sy. 1, s. 113 - 115) ve doktrine dayanarak hakem kararlarının adliye mahkemesi kararı sayılamayacağını, bu nedenle yargıtay denetimine bağlanamayacağını ileri sürmektedir. Işık ise konuyu yetki tespiti açısından ele alarak İl Hakem Kurullarının yargı denetimini gerçekleştiremeyeceğini belirtmiştir (Yargıtay, 1975, s. 209; Sendikalar Kanunu Semineri, s. 295).

245a) Y9HD, 4.4.1980, 435/3423 (YHD, Mayıs 1980, sy. 5, s. 726); Y9HD, 6.6.1980, 7052/5776 (YHD, Ağustos 1980, sy. 8, s. 1180).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kem Kurulu işe iadeye karar vermişti). Ancak İl Hakem Kurulu olaydaki durumları sabit görseydi zaten iadeye karar vermezdi. Bazı olaylarda İl Hakem Kurulları yanlış kararlar vermiş de olsa bunun düzeltilmesi için, kanundaki açık düzenlemeyi yok saymak ve tevil yolları aramak doğru olamaz. Yorum yoluyla kanunun sözüne açıkça aykırı bir sonuca ulaşılamaz[245b]. Kanundaki düzenleme zaman zaman haksız sonuçlara yol açıyor olabilir. Bunu önlemenin yolu maddenin sözüne aykırı yorum yapmak değil maddeyi, bu haksızlıklara yer bırakmayacak biçimde değiştirmektir. Buradaki aksaklık yorumla düzeltilebilecek aksaklıklardan değildir[245c].

b) *İl Hakem Kurulu Kararlarının Kazai Karar Olduğu Görüşü*

İl Hakem Kurullarına, temsilcilerin işe iadesi konusu dışında grev ve lokavtın yasak olduğu hallerde menfaat ve hak uyuşmazlıklarını çözme görevi de verilmiştir (TSGLK m. 19/3)[246]. Kurulun menfaat uyuşmazlıklarında verdiği kararlar toplu iş sözleşmesi hükmündedir (TSGLK m. 37/I). TSGLK m. 19/son. da grev veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayan hallerde tarafların özel veya kanuni hakeme başvurmaları kabul edilmiş, m. 37/II'de «işçiye veya işçi teşekkülüne yahut işverene veya işveren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların ihlal edildiği iddiası ile özel hakeme başvurulmuşsa hakem kararının hukuki niteliği hakkındaki genel hükümler uygulanır» denmiş, fakat özel hakeme değil de kanuni hakeme başvurulursa hakem kurulu kararının hukuki niteliği konusuna değinilmemiştir.

Ancak burada farklı bir sonuca varmaya imkân yoktur. TSGLK 37/II'de sadece özel hakemden söz edilmesinin nedeni tasarı kanunlaşırken 19. maddede yapılan değişikliklerin hakeme

---

245b) Eibir, Yorum, s. 10,11; Ayrıca İl Hakem Kurulunun işe iade kararının kesinliğine sadece yüksek Hakem Kuruluna başvurmayı önleme sonucu bağlanır bunun dışında mahkemelerin her konuyu inceleyebileceği kabul edilirse, İl Hakem Kurullarının işe iadenin reddi kararlarının da mahkemelerde tekrar tartışılmasını kabul etmek gerekecektir. Bu ise kanunun çözümünü fazlasıyla geciktirecek ve SK m. 20/5 deki özel düzenlemeyi anlamsız kılacaktır.

245c) Bu konuda bkz. s. 8, II, 2.

245) Bu konuda ayrıntı için bkz. Esener, İş, s. 861. vd; Çelik, İş, s. 471 vd.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

başvurmayı düzenleyen hükümlere (m. 35 vd.) yansıtılmamış olusudur[247].

İl Hakem Kuruluna bir toplu hak uyuşmazlığının çözümü bırakılmışsa, temsilcilerin işe iadesi konusu gibi, bunlar bir hakem mahkemesi olarak uyuşmazlığı çözümleyerek karar vermekte ve bu kararların hukuki niteliği hakkında, HUMK m. 516 - 536'da düzenlenen tahkim müessesesi dolayısıyle verilen kararlarla ilgili genel hükümlerin uygulanması gerekmektedir (TSGLK m. 37/II). Burada bir hakkın tanınması için adliye mahkemeleri yerine, o uyuşmazlık yönünden mahkeme gibi karar verecek olan İl Hakem Kurulu kanunla görevlendirilmiş bulunmaktadır[248]. Şu halde, hakem kurulları hak uyuşmazlıklarını çözerken, bu arada temsilcilerin işe iade edilip edilmemesine karar verirken kazai bir iş görmekte, yani yargı yetkisi kullanmaktadır[249]. Bu durumun Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülebilir, fakat bu, İl Hakem Kurulunun bu konudaki kararının niteliğini değiştirmez[250].

2. *Kararın Kesinliği*

İl Hakem Kurulunun SK. m. 20/V gereğince vereceği işe iade veya işe iadenin reddi kararı kanunun açık hükmü gereğince kesindir. Bu karara karşı Yüksek Hakem Kuruluna başvurulamayacağı gibi[251], İş Mahkemelerine ve Yargıtaya da gidilemez[252]. Bu

247) «Bu aksaklığın sebebi, tasarının kanunlaşıncaya kadar geçirdiği değişikliklerdir. Bir hükümde yapılan değişikliğin diğer hükümlere intikâsı gözden kaçırıldığı için,bir kanunda mecburi tahkim bakımından bu tutarsızlık ortaya çıkmıştır. Şöyle ki: Hükümet tasarısı, hak uyuşmazlıklarında esasen grev ve lokavt yapılması imkânını tanımadığı cihetle (MMTD. dönem 1. toplantı 2. c. XVI. s. 132, s. 29) grev ve lokavtın yasal olduğu hallerdeki hak ihtilâfları için kanuni hakeme başvurma gibi bir problem bu tasarıda mevcut değildi. Hükümet tasarısı bu fikir silsilesi içinde hakem kurullarını sadece, toplu menfaat uyuşmazlıkları için düzenlemişti (S. Sayısı: 132). Halbuki Millet Meclisi Geçici Komisyonu toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavt imkânını tanımış, grev ve lokavt kararı alınamayacak hallerde kanuni hakeme başvurulabileceğini ifade etmiş, fakat bu değişikliği hakem kurullarına ait maddelere aksettirmemiştir. Yani 19. madde geçici Komisyon'un düşüncelerine göre, 35 ve 37 maddeleri ise Hükümet tasarısının sistemine uyan şekilde kanunlaşmıştır» (*Oğuzman*, Hafta. s. 273).

248) *Ekonomi*, İHU. TSGLK: 37 (No. 1). s. 3; *Narmanlıoğlu*, İHU. Sen. K. 29 (No. 5) s. 5.

249) *Kuru*, İş Mahkemeleri, s. 36.

250) Bu düzenlemenin Anayasa'ya aykırılığı biraz sonra ele alınacaktır. Bkz. § 7. V. 3.

251) Yüksek Hakem Kurulu 4.3.1975, 14/23 sayılı kararında (dosya no. 1056, 1 - 3, D) 274 sayılı kanunun 20/5 bendinde de belirtildiği üzere işyeri sendika temsilcisi hakkında İl Hakem Kurulunca verilen kararlar kesin nitelikte olduğundan kararın bozulmasına ilişkin istemin reddine» oybirliği ile karar vermiştir. İstanbul İl Hakem Kurulunun 973/41 sayılı dosyasına konu olan olayda, işveren temsilcinin işine, karma kurul kararına rağmen son vermiş, İl Hakem Kurulu 27.1.1975, 41/2 sayılı kararı ile «...sendika temsilcisi olması nedeniyle işveren tarafından işine son verildiği kanaati hasıl olduğundan temsilcinin işine son

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

konuda, İl Hakem Kurullarının görevsizliği konusunda Yargıtaya gitme yolunun açık tutulması gerektiği[253], iadei muhakeme yoluna başvurulabileceği[254] önerilmekte ise de bazı yazarlar kararların kesin oluşu karşısında bunu dahi şüpheyle karşılamaktadır[255]. Yargıtay ise 1980 yılında verdiği iki kararla konuya farklı bir bakış getirmiştir. Yargıtayın bu son görüşüne göre İl Hakem Kurullarının bu konudaki kararlarının kesinliğine ilişkin yasal esasın hukuki niteliğine gelince, bu kararların kesinliği kendi idari hiyerarşisi içinde sözkonusudur. Yasa bu hükümle, İl Hakem Kurulunun bu konudaki kararlarının Yüksek Hakem Kurulu nezdinde kabili itiraz olmadığını belirtmek istemiştir. Teşekkül tarzı itibariyle içlerinde sadece biri hakim olan ve diğerleri işçi ve işveren temsilcileriyle bazı devlet görevlilerinden oluşan İl Hakem kurulları yargı mercii sayılamayacakları için verdikleri kararlar da yargısal nitelik taşımazlar[255a]. Biz bu görüşün isabetli olmadığını düşünüyoruz. İl Hakem Kurulu ile Yüksek Hakem Kurulu birer idari kurul olmadığı gibi aralarında idari bir hiyerarşi de yoktur. Her ikisi de ihtiyaç oldukça toplanan geçici fakat sürekli kurullardır. Yaptıkları faaliyet idari olmaktan çok kazaidir[256]. Bunlar birer idari makam sayılıp, kanundaki kesinlik de Yargıtayın anladığı anlamda nihai karar olarak kabul edilirse bu kararlar aleyhine iş mahkemesine değil Danıştaya başvurulmak gerekirdi. Bu nedenlerle Yargıtayın bu konudaki İl Hakem Kurulu kararlarının kazai olmadığı ve bu kararlar hakkında İş Mahkemelerine ve sonuçta da Yargıtaya başvurulabileceği yolundaki kararlarına katılamıyoruz. İl Hakem Kurulu kararlarının denetlenmesi konusunda,

---

verildiği tarihteki görevine iadesine» karar vermiş. İşveren kararı 6 ay içinde verilmediği için, HUMK m. 29 gereğince batıl olduğu gerekçesiyle 275/35 e göre durumu inceletin diye Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurmuş. Bölge Çalışma Müdürlüğü Dilekçeyi İl Hakem Kurulu Başkanlığına göndermiş, o da 275/35 gereğince konunun Yüksek Hakem Kurulunda incelenmesi gerekir diye dosyayı bölgeye iade etmiş, sonuçta dosyanın Yüksek Hakem Kuruluna gönderilmesi üzerine yukarıdaki karar verilmiştir.

252) Narmanlıoğlu, İHU. Sen. K. 20 (no. 5); Ekonomi, Sendika Kuruculuğu, s. 28; Kutal ise bu konuda 20. maddenin açıklığı karşısında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulamayacağına belirtmekle birlikte böyle bir yol olsaydı bunu, uygulamada belirli ölçülerin ortaya çıkması bakımından yararlı, buna karşılık işi sürüncemede bırakması açısından da sakıncalı olacağını ileri sürmektedir (Sendikacılık faaliyeti, s. 56). Yargıtay'ın 4.4.1980 ve 6.6.1980 (bkz. dn. 255a) kararlarındaki karşı oy yazısında İl Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğu, geçerliliklerinin yargı yerinde tekrar tartışılmasının mümkün olmadığı açıkça belirtilmiştir.

253) İnce, s. 26.

254) Ekonomi, Sendika Kuruculuğu, s. 29; Karş. Olpaç, Hafta, s. 192 - 193.

255) Narmanlıoğlu, İHU. Sen. K. 20 (no. 5), s. 5.

255a) YÖHD. 4.4.1980. 435/3423 (YHD. Mayıs 1980, sy. 5, s. 726); YÖHD. 6.6.1980. 7052/6776 (YHD. Ağustos 1980, sy. 8, s. 1180).

256) Bu konuda bkz. § 6, V, 1, b.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kanundaki açıklık nedeniyle şimdilik başvurabileceğimiz yol, bunların hak uyuşmazlığına ilişkin kararlarının kanuni hakem kararı olduğu, Usul Hukukunun tahkime ilişkin kurallarının İl Hakem Kurulu kurumu ile bağdaştığı ölçüde bunlara da uygulanması ve iadei muhakeme yoluna başvurulmasını kabulden ibarettir. İadei muhakeme şartlarından bir veya birkaçı ortaya çıkınca kararların nihailiğinden rücu edilmekte ve mahkeme yeniden davayı ele alabilmektedir[257].

Sendikalar Kanununun 20. maddesi konumuz açısından İl Hakem Kurullarına, sendika temsilcilerinin işe iadeleri konusunda kesin karar verme yetkisi tanımıştır. Bu durumda İl Hakem Kurulunun temsilci olmayanlar hakkında vereceği kararlar, temsilci olup da işe iade dışında verilecek kararlar, kesin hükmün kapsamı dışında kalacağından yeniden dava konusu olabilecek[258], iadei muhakeme nedenleri gerçekleşince de bu yola gitmek mümkün olacaktır[259]. Böyle doktrinde eksikliği vurgulanan[260], İl Hakem Kurulu kararlarının denetimsiz kalması sakıncası bir ölçüde giderilmiş olacaktır. Tabii temel çözüm, bu konulara açıklık getirecek kanuni düzenlemedir[261].

Sendikalar Kanunu 20. maddesinin son bendinde «kurulun bu konudaki kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından dolayı mahkemeye baş-

257) *Domanic, Hayri*, Hukukta Kaziyei Muhkeme ve Nisbi Kuvveti, İstanbul, 1964, s. 39.

258) Karş. *Domanic*, s. 8 - 9; Yargıtay 18.1.1979, 1159/266 sayılı kararında (YHD, Mart 1979, sy. 3, s. 432 - 433), İl Hakem Kurulunun işe iade kararını esas alarak hüküm veren mahalli iş mahkemesi kararını bozarak ve il hakem kurullarının nakil halinde yetkili olmadıklarını belirterek, bu kurulların yetkisi dışında verecekleri kararların kesin hüküm sayılmayarak Yargıtay'da inceleme konusu olabileceğini de göstermiştir. *İnce* de (s. 24-25) görevsizlik konusunda Yargıtay'a gitme yolu açık tutulmalıdır diyerek buna katılmaktadır. Ancak yazarın ihtiyari tahkime ilişkin hükümlerin uygulanarak Yasada - HUMK m. 533- belirtilenen nedenlerle Yargıtay yoluna gidileceği görüşüne katılmıyoruz. Kaldı ki 533. maddedeki temyiz sebeplerinin çoğu İl Hakem Kurulunun bünyesine uymamakta (tahkim müddetinin inkizasından sonra karar verilmiş olması, talep edilmemiş bir şey hakkında karar verilmesi, iki tarafın iddialarının her biri hakkında karar verilmesi), diğeri ise (hakemlerin selahiyetleri dahilinde olmayan meselede karar vermeleri) Yargıtayca kesin hükmün kapsamı dışında sayılarak inceleme konusu yapılmaktadır.

259) Ayrıntı için bkz. Üstündağ, II, s. 111 vd. Karş. *Olgaç*, Hafta, s. 192; *Oğuzman*, toplu hak uyuşmazlıklarını çözen İl Hakem Kurulu kararları hakkında, bu kararlar kanuni hakem kararı olduğunda, mahkeme kalemine tevdi, temyiz edilme, Yargıtay'da incelenme, kabili icra hale gelmek için yetkili hakimin tasdiki, muhakemenin iadesi, konularının bu kararlara uygulanamayacağı görüşündedir (Hafta, s. 294). Yetkili hakimin tasdiki ve temyiz konularında yazara katılmakla beraber görevsizlik konusunun ve iadei huhakeme talebinin incelenebileceğini sanıyoruz.

260) *İnce*, s. 27; *Göçer*, s. 10; *Normanboğlu*, İHU, Sen. K. 20 (No. 5), s. 5; Kuralı denetimin kabulü halinde işin sürüncemede kalabileceğine de işaret etmektedir.

261) *Göçer*, s. 10.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

vurmak hakkı saklıdır» denmektedir[262]. Buna göre İl Hakem Kurullarının kararının kesinliği 20. madde ile sınırlıdır. Yani işe iade veya işe iadesinin reddi kararı ve bu kararlara temel olan konular, kesinliğin kapsamına girecektir[263]. Buna göre iade kararına veya iade talebinin reddine ilişkin gerekçeler (feshin haklı veya haksız olduğu, haklı fesih süresinin geçirilmiş olduğu, feshin toplu iş sözleşmesindeki prosedüre aykırı olduğu), konular, kesin hükmün kapsamına gireceğinden Sendikalar Kanununun 20. maddesinin son fıkrasına göre iş mahkemesinde açılacak davalarda, kesin hüküm niteliği nedeniyle, tartışılamayacak ve kanuni delil olarak bu mahkemeleri de bağlayacaktır. Yani bu yeni davalarda hükmün muhtevasını yeniden ispata gerek olmayacaktır[264].

3. *Düzenlemenin Anayasaya Aykırılığı*

Hakem kurullarının hak uyuşmazlıklarında verdikleri kararın kazi olduğu kabul edilince bu kurulların yargı yetkisini kullandıklarını da kabul gerekmektedir. Oysa «yargı yetkisi, Türk milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılır» (AY m. 7). Toplu hak uyuşmazlıkları da normal bir hukuk ihtilâfıdır ve çözüm yeri mahkeme olmalıdır[265]. Ortada bir hak ihtilâfı olduğuna göre bu-

---

262) Buna dayanarak temsilcinin ileri sürebileceği talepler §7 de ele alınacaktır.

263) *Üstündağ*, I, s. 600 vd; yazarın açıkça belirttiğine göre «kesinlik sadece hüküm fıkrasındadır. Kesinlik ancak, dava veya karşı dava yolu ile dermeyen edilmiş olan neticei talepler hakkında bahis konusu olur. Gerekçelerin kesin kuvveti yoktur. Ancak, hüküm fıkrasının yorumu ve muhtevasının tayini için, gerekçelere inilmek gerekir. Zaten Özel hallerde gerekçe manasında red veya kabulden açıkça bahsedilir. Ancak gerekçeler müstakilen kesinliğe sahip olmamakla beraber; hüküm fıkrası ile arasında zaruri bir bağ varsa kesinlik kazanır». Ayrıca bkz. *Domaniç*, s. 33-34.

264) *Üstündağ*, I, s. 582; Yargıtay da 31.10.1978, 9634/13626 sayılı kararında bu noktayı vurgulamıştır. Dava konusu olayda temsilci İl Hakem Kurulunun iade kararından sonra ücret ve sosyal haklarını almak için dava açmış ancak mahkeme yeniden delil toplayarak temsilciyi haksız bulmuş ve davayı reddetmiştir. Yargıtay, «davacı işyeri temsilcisi olup İl Hakem Kurulu kararıyla işine iade edilmiştir. Bu yöndeki İl Hakem Kurulu kararı kesindir. Bu nedenle 274 sayılı Sendikalar Kanununun 30/5 maddesi uyarınca sendika temsilciliğinin devamı süresince iş gördürülmeyen günlere ait ücret ve sosyal yardımların hüküm altına alınması gerekirken aksi görüşle yeniden delil toplanarak davanın reddine karar verilmiş olması yasaya aykırı olup bozmayı icabettirmiştir» diyerek kararı bozmuştur. (YHD, Kasım 1978, sy. 11, s. 1943; TİD, Şubat 1979, sy. 35, s. 10).

265) Gerçi TSGLK m. 19 uyarınca toplu hak uyuşmazlığı nedeniyle taraflara grev ve lokavt yanında mahkemeye başvurma hakkı da tanınmıştır. Ayrıca mahkemeye «hakkaniyet gerektiriyorsa yahut grev veya lokavtın durdurulmamasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerde, grev veya lokavtın durdurulmasına» karar verme yetkisi de tanınmıştır. Dokuzunda hak uyuşmazlığı nedeniyle grev ve lokavtın kabulü terkit de edilmektedir (Kuru, İş Mahkemeleri, s. 34, 36; *Oğuzman*, Hafta, s. 273, 311; *Reisoğlu*, Hafta, s. 298-299; Esener, İş, s. 308).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nun Anayasa'ya göre ya adlî ya da idarî kazada çözülmesi gerekir. Anayasa başka kaza organı öngörmemiştir. Anayasanın genel sistemi uyuşmazlıkların bu iki kaza organından birinde çözülmesidir. Uyuşmazlık mahkemesi de adlî, idarî ve askerî yargı arasındaki görev uyuşmazlıklarını çözmek üzere kurulmuştur. Bunlar dışında bir yargı organı düşünülmemiştir. Bu durumda ya İl Hakem Kuruluna hak uyuşmazlıklarına bakma yetkisi tanınmayacak ya da bu düzenlemeyi Anayasaya aykırı düşmeyecek bir yoruma kavuşturmak gerekecektir[266]. Hele temsilcilerin işe iade ya da iade istemlerinin reddi kararlarının kesin olup hiçbir yasal denetime de bağlı olmadığı düşünülürse bu konuda Anayasaya uygun yorum yapmak güçleşmektedir. İade veya iadenin reddi kararının kazai bir karar olmadığı ileri sürülerek bu zorluktan sıyrılmak düşünülebilir. O zaman da karar idari bir karar olacak, bu sefer de «idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır» diyen Anayasa hükmü (m. 114) gereğince uyuşmazlığın yargı yoluna yani Danıştaya gitmesi gerekecektir (AY m. 140). Ayrıca bu uyuşmazlık tamamen işçi (sendika) ile işveren arasındaki bir hakka ilişkin olup idareyle hiçbir ilgisi yoktur. Sendika işyeri temsilcisinin işe iadesi konusunda karar verirken kurul, yazılı hukuku (Sendikalar Kanunu, İş Kanunu, Toplu Sözleşme hükümleri), belli ve somut bir soruna (sendika işyeri temsilcisinin işine iade edilip edilmemesi, feshin haklı olup olmadığı) uygulamakta, haklı olanın hakkını tesbit etmektedir[267]. Bunun ise kazai bir faaliyet olduğu açıktır. Bu durumda Anayasaya uygunluğu sağlamak için Hakem Kurullarının hak uyuşmazlıkları konusundaki yetkisinin İş Mahkemelerine bırakılması gerekmektedir[268]. Kendisine kesin kazai karar verme yetkisi tanınınca İl Hakem Kurulları kuruluş biçimi açısından da Anayasaya aykırı düşmektedir. Kurulda sadece tek hakim vardır. Diğer üyelerin (Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği yardımcısı veya iş müfettişi, İl Hukuk İşleri Müdürü, işçiler adına iki hakem, işverenler adına iki hakem) hakimlikle hatta bir kısmının hukukla ilgileri yoktur. Hakimlikle, hukukla ilgili olmayan kişilerden oluşan bir

266) *Okay*, Hafta. s. 304 - 305; *Atasayar*, s. 14.

267) *Kuru*, İş Mahkemeleri. s. 35; *Kuru* Usul. s. 3; *Karş. Üstündağ*, I. s. 38 ve 40 dn. 6.

268) *Oğuzman*, Hafta. s. 273; *Kuru*, İş Mahkemeleri, s. 34.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kurula yargı yetkisi tanımak Anayasa'nın 7, 132, 133, 134. maddelerine aykırı düşmektedir[269].

Bu konuda sonuç olarak diyebiliriz ki sendika temsilcilerinin işe iadeleri konusunda karar yetkisini iş mahkemelerine tanımak uygun olacaktır[270]. Bu kanun değişikliğinden önce sorun, Anayasaya aykırılığın incelenmesi talebiyle Anayasa Mahkemesine gelirse, 274 sayılı kanunun, İl Hakem Kurulunu, temsilcilerin işe iadesi konusunda yetkili kılan 20. maddesinin konuya ilişkin hükümlerinin iptali mümkün olabilir. Bilindiği gibi Anayasa Mahkemesinde bu kanunun doğrudan doğruya iptalinin istenebilmesi için, bunu talebe hakkı olanların[271] kanunun Resmi Gazetede yayınlanmasından itibaren 90 gün içinde davayı açmaları gerekmektedir. Bu süre geçirilirse artık o kanunun bu yoldan iptali istenemez. Sendikalar kanunu 24.7.1963 tarihinde yayınlanmış olduğundan doğrudan doğruya iptali talep süresi geçirilmiştir (AY. madde 150, 44 sayılı kanun madde 22). Anayasaya aykırılığın ileri sürülebilmesinin diğer yolu olan mahkemelerdeki dava nedeniyle başvurma yolu ise, İl Hakem Kurullarınca gerçekleştirilemeyecektir. Zira bu kurullar kanunun ve Anayasanın aradığı anlamda birer mahkeme değildir[272]. Bu durumda konu, ancak iade tale-

---

269) Anayasa Mahkemesi benzer nedenlerle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 2. maddesindeki «bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden» deyimlerini Anayasa'nın 7, 132, 133, 134 maddelerine aykırı bularak 13.4.1971 tarihinde iptal etmiştir (E. 1970/63, K. 1971/38, AYMKD, sy. 9, 1972, s. 450-462, RG. 16.11.1971, 14017). Ayrıca Hakem Kurullarının Adliye mahkemesi sayılamayacağı konusunda Senai Olgaç'ın ilginç bildirisine ve bildiri ile ilgili tartışmalara da bkz. Hafta, s. 179-208. Bildiri özellikle hakem kararlarına karşı kanun yolları konusunu işleyip hakem kararlarına karşı Yargıtaya başvurulamayacağı sonucuna varmakta, bunu Yargıtay'ın görevlerini belirleyen 139. maddeye aykırı bulmaktadır.

270) Bu konuyu olması gerek nhukuk (de lege ferenda) açısından §8 de tekrar ele alacağız.

271) Anayasanın 149 ve Anayasa Mahkemesinin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkındaki 44 sayılı kanunun (R.G. 25 Nisan 1962, 11091) 21. maddesine göre bunlar Cumhurbaşkanı, son milletvekili genel seçimlerinde muteber oy sayısının en az yüzde onunu alan siyasi let Meclisinin veya Cumhuriyet Senatosunun üye tamsayısının en az altıda biri tutarındaki partiler, TBMM de temsilcisi bulunan siyasi partiler, siyasi partilerin TBMM grupları, Millet meclisinin veya Cumhuriyet Senatosunun üye tamsayısının en az altıda biri tutarındaki üyeleri ve kendi varlık ve görev alanını ilgilendirmesi halinde de Yüksek Hakimler Kurulu, Yargıtay, Danıştay, Askeri Yargıtay ile Üniversitelerdir.

272) Olgaç, Hafta, s. 183 vd; Anayasa mahkemesi de 28.2.1963, 46/43 sayılı kararında «olayda İstanbul Yüksek Dereceli Hukuk Hakimi 3533 sayılı Kanun uyarınca işe hakem sıfatıyla baktığından hakemin Anayasa mhkemesine başvurmaya yetkisi olup olmadığının incelenmesi gerekir», diyerek sonuçta «...mahkemelerce halli lâzım gelecek bir uyuşmazlığı 3533 sayılı kanun hükümleri uyarınca halledecek hakemlere ne Anayasa'da ve ne de 22.4. 1962 gün ve 44 sayılı kanunda uygulanacak kanun hükümlerinden ötürü Anayasa mahkemesine başvurma hakkı tanınmadığından...» Anayasa Mahkemesine hakem sıfatıyla yapılan başvuruyu yetki yönünden reddetmiştir (AYMKD, 1971, 2. bası, sy. 1, s. 113)

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

binin reddi üzerine, temsilcinin tazminat talebi ile iş mahkemesine başvurması halinde bu mahkeme tarafından, uygulanacak hükümler Anayasa'ya aykırı görülürse veya taraflardan birinin aykırılık iddiası ciddi bulunursa, Anayasa mahkemesine götürülebilecektir[273].

4. İl Hakem Kurulu Kararlarının İşverene Etkisi

Kurul temsilcinin işe iade istemini reddederse, iş sözleşmesinin feshi kesinlik kazanacak, ancak temsilci işçi kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından dolayı iş mahkemesine başvurabilecektir (SK. madde 20/son cümle)[274]. Burada asıl üzerinde durulması gereken konu kurulun işe iade kararının işverene etkisidir. İşe iade kararı üzerine işveren temsilci işçiye iş verirse temsilci işçi işe başlayarak ve konu kapanmış olacaktır. Tabii fesih tarihi ile iade kararı arasındaki devrede temsilci işçi çalıştırılmamış bile olsa, ücret v.s. her türlü hakkı kendisine ödenmek gerekecektir. Zira iade kararının anlamı sözleşmenin hiç feshedilmemiş gibi sonuç doğurmasıdır[275]. İş gördürülmemiş olsa bile verilmesi gerekli olan ücret ve diğer bütün haklar iş verilmesi halinde öncelikle verilecektir. Maddede açıkça belirtildiği gibi, kurul temsilcinin işine iadesine karar verirse işinden çıkarıldığı tarihden başlamak üzere ve sendika tüzüğünde belirtilen temsilcilik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır (SK. madde 20/5).

İşverenin temsilciye iş gördürmese dahi, işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere ve temsilcilik görevinin devamı süresince ücret ve diğer haklarını ödemesini öngören bu düzenleme üç açıdan yetersiz kalmaktadır.

a) Süre Bakımından

Maddenin sözünün karşıt anlamından temsilcilik süresinin bitimi veya yeniden temsilciliğe seçilmeme durumunda bu hakla-

273) Bu durumda dahi Anayasa mahkemesinin bu konuyu ele alacağı şüphelidir. Zira Anayasa mahkemesi, mahkemelerin başvurmasında iptali istenen kanun hükmünün davada uygulanacak hüküm olmasını titizlikle aramaktadır. İş mahkemesinde işe iadenin reddinden sonra açılacak tazminat davası SK. m. 20 nin doğal sonucu ise de davada 20. madde değil İş Kanununun giderimle ilgili maddelerinin uygulanması sözkonusu olacaktır. Bu ilginin Anayasa mahkemesi için 20. maddeyi ele almak için yeterli bulunacağını sanmıyoruz.

274) Bu konu §8'de ayrıca ele alınarak incelenecektir.

275) *Ekonomi*, İHU, Sen. K. 20 (No. 4), s. 4; *Narmanlıoğlu*, İHU, Sen. K. 20 (No. 5), s. 4; *Soka*, s. 64; *Kutal*, Sendikacılık Faaliyetleri, s. 55.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rın artık ödenmeyeceği anlamı çıkarılmak istenebilir. Oysa İl Hakem Kurulunun işe iade kararı ile işverenin fesih beyanı hükümsüz kalmış, tüm sonuçları ile ortadan kalkmıştır[276], yoksa ertelenmiş değildir. Bu nedenle temsilcilik süresinin sonucunda sözleşmenin sona ermeyeceği, bunun için işverenin yeniden fesih beyanında bulunması gerektiği kabul edilmektedir[277].

b) İşyeri İle İlişki Bakımından

Sendika temsilcisine tanınan hak ve ayrıcalıklar onun görevine verilen önem nedeniyledir. Bu görev sendika özgürlüğünün (bu özgürlüğün kapsamına işyerindeki sendikal faaliyetler de girer) korunması için gereklidir. Bu nedenle kanun koyucu sendika yöneticilerine dahi tanımadığı korumaları temsilciler için kabul etmiştir. Bunlardan en önemlisi de işe iadedir. Ancak 20. maddenin 5. bendinin ilk kısmı temsilcinin işe iadesinden, son cümlesi ise iş gördürülmemiş olsa bile ücret ve diğer haklarının ödenmesi gereğinden söz etmektedir. Böyle işverene temsilciyi haklarını ödemek şartıyla çalıştırmama olanağı kanunla verilmiş olmaktadır[278]. Bu ise çelişik bir sonuç olmaktadır. İş sözleşmesinin işçiye sağladığı hakların başında ücret ve buna bağlı olarak da çalışma hakkı gelir[279]. Madde bir taraftan temsilcinin işe iadesi kararından söz ederken, son kısmında da belli ödemeler karşılığı bu karara uyulmayabileceği izlenimini yaratmaktadır. Böylece temsilcinin fiilen çalışması ve işe iade kararının icrası olanaksızlaşmaktadır[280]. Ancak bu konuda farklı bir yorum ve yol izlenerek amaca uygun bir sonuç sağlanabileceğini sanıyoruz.

276) Bu konuda Y9HD de 5.2.1980 tarihli bir kararında aynı sonuca ulaşmıştır. (Y9HD. 5.2.1980. 386/748, YKD, c. VI, sy. 10, Ekim 1980 s. 1373 - 1374). Bu kararda yargıtay aynen, «davacı 274 sayılı Kanunun 20/5 maddesi uyarınca İl Hakem Kurulu tarafından işine iade edilmiştir. İade kararından sonra davalı, davacının iş aktini feshetmediğine göre davacı ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez...» demektedir.

277) *Narmanlıoğlu*, İHU, Sen. K. 20 (No. 5), s. 4; Kutal, Sendikacılık faaliyetleri, s. 56; Konu §8, II, 1 ve 2 de ayrıca ele alınacaktır.

278) *Narmanlıoğlu* haklı olarak işe iadenin sonuçlarını sıralarken iş sözleşmesinin hiç feshedilmemiş sayılması yanında işverenin temsilciye iş vermek zorunda olmadığına da yer vermektedir (İHU, Sen. K. No. 5, s. 4).

279) AY. madde 42'ye göre «çalışma herkesin hakkı ve ödevidir». Tanör bu hakkı incelerken yatay etki doğurmadığını belirtmekte ancak olumsuz yönde yani işçiye iş güvenliği sağlayıcı ve işverenin fesih hakkını sınırlayıcı sonuçları olduğunu belirtmektedir (s. 278, 279).

280) *Ekonomi*, Sendika kuruculuğu, s. 28; Eibir, Yargıtay 1975 s. 203; Ekonomi İş, s. 93, 96; Oğuzman, Fesih, s. 284; *Reisoğlu* Şerh, s. 167; Yargıtay da bu görüştedir. Y9HD. 15.3.1973, 34597/5601; 18.12.1972, 22107/3164; 7.5.1971, 6577/11298; 18.2.1969, 15381/1754 sayılı kararlarında Sendikalar Kanunu madde 20 dışında işe iade esasının kabul edilmemiş olduğunu belirtmekte fakat icra konusuna değinmemektedir (Çenberci, s. 1077/8).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

aa) İşveren temsilciye iş vermemekle beraber onun işyeri ile ilişkisini tamamen kesemez. Zira o, iş sözleşmesi devam ettiği ve sendika kendisinin temsilcilik sıfatını geri almadığı sürece görevini yürütmek hak ve yetkisine sahiptir. Bu nedenle sendika temsilcisi işlerine girmek ve görevi ile[281] ilgili çalışmaları yürütmek, işyerinde dolaşmak, işçilerle konuşmak hakkına sahiptir. Kendisine iş verilmeyen temsilci, İş K. m. 62, I, c'ye göre de işyerinde bulunmak zorundadır. İş süresinden sayılan halleri düzenleyen bu hükmün konumuza ilişkin c bendinde «işçinin; işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler»in de kanuni iş sürelerinden sayılacağı ve bu süre için de işçiye ücret ödeneceği belirtilmektedir. İşverenin temerrüdü (işi kabulden kaçınması, direnmesi) de denen bu durumun gerçekleşmesi şartlarından biri de işçinin işin ifasını önermesidir[282]. Bunun için de işçinin işyerinde hazır bulunması gerekmektedir. 20. maddenin «iş gördürmemekten» söz etmesi de bunu doğrular niteliktedir. Birine iş gördürmek veya gördürmemek için önce o kişinin işyerinde hazır bulunması gerekir. Böylece temsilcinin işyerinde hazır bulunmasının, gerek temsilcilik görevini yürütebilmesi, gerek İş K.'nun 62/I, c maddesi, gerek işvereni temerrüde düşürebilmesi ve gerekse 20. maddenin hükmü gereği olduğu ortaya çıkmaktadır.

bb) İşverenin, sendika temsilcisini işe kabulünü sağlamak için başvurulabilecek bir yol da ilâmların icrası yolu olabilir. İl Hakem Kurulu kararı da mahkeme ilâmı hükmünde sayılabileceğinden[283] kararın bu yoldan icrası istenebilir. İl Hakem Kuru-

---

281) Sendika temsilcileri görevleri ile ilgili konularda iş saatleri içinde dahi işverenin rızası gerekmeden faaliyette bulunabilir. Meselâ işyerindeki bir iş kazası nedeniyle sendikaya haber vermek için işverenden izin almaksızın, gerekli önlemleri almak kaydıyla işi bırakabilir. Bu sebeple işine son verilemeyeceği gibi farklı işleme de tabi tutulamaz (*Yarsuvat*, s. 184). Görülüyor ki temsilci iş saatleri içinde görevini yürütmek için işverenin rızasına dahi bağlı değildir.

282) Bu konuda ayrıntı için bkz. *Tunçomağ*, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşi Kabulden Kaçınma, Sosyal Siyaset Konferansları, XIX. kitap, İstanbul, s. 93 - 114 ve *Tunçomağ* I, s. 156 vd. Yazara göre Türk Hukukunda da Alman ve İsviçre hukukunda olduğu gibi iş sözleşmesi istisnai hazır durumlar dışında işverene işverme borcu yüklemez. İşçinin sunduğu işi kabul işveren için borç değil, haktır. İş. K. m. 62/I. c, BK. m. 325 deki alacaklı temerrüdünün özel bir şeklidir. Ancak İş Kanunu, Borçlar Kanunundan farklı olarak işçinin işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmasını aramıştır (*Tunçomağ* I, s. 155-156); Ancak bana karşı işverenin eşit işlem yapma borcuna dayanarak, işçinin kendisine iş verilmesini işverenden isteyebileceği de ileri sürülebilir (karş. *Çelik*, İş, s. 139-142; *Çelik*, I, s. 204-209; *Ekonomi*, I, s. 114).

283) *Kuru*, Baki, İcra ve İflas Hukuku, c. I, İcra Hukuku, Ankara 1965, s. 358.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lunun kararı bir işin yapılmasına (temsilcinin işe kabulüne) ilişkin bir karar olduğundan İcra ve İflas Kanununun 30. maddesine göre karar icra dairesine verilecek ve borçluya bir icra emri gönderilecektir. İcra emrinde borçluya kararda gösterilen süre içinde, süre yoksa işin niteliğine göre işin yapılması (temsilcinin işe kabulü) bildirilecektir[284]. İşveren buna rağmen temsilciye iş vermezse İcra İflas Kanununun 343. maddesi uyarınca cezalandırılması icra hakiminden istenebilecektir[285]. Bu yoldan temsilcinin işyerine kabulü sağlanabilir. Fakat işverenin ona somut bir iş vermesi sağlanamaz[286]. Ancak temsilci işyerinde görevi ile ilgili konularda çalışabilir ve her türlü kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan maddi alacaklarını isteyebilir. Ceza müddetini tamamlamış olan borçlu (işveren) ilâm hükmüne tekrar muhalefet ederse (temsilciye iş vermezse), madde 343'e göre tekrar cezalandırılabilecektir[287].

İcra İflas Kanununda ilâmların icrası dolayısıyla başvurulabilecek bu zorlamalar yanında Sendikalar Kanununun 31/3 bendi de uygulanabilecektir. İşveren temsilci işçinin, iş görmemekle birlikte işyerinde hazır bulunup temsilcilik görevini yapmasını engellerse bu hareket SK. m. 19/2'ye aykırı olacağından, (bu hükme göre işveren işçileri iş saatleri dışında veya işverenin rızasıyla iş saatleri içinde, işçi kuruluşlarının faaliyetlerine iştiraklerinden dolayı işlerinden çıkaramaz ve herhangi bir sebeple farklı muameleye tâbi tutamaz), SK. madde 31/3'e göre beşyüz liradan ikibin liraya kadar (2248'le 2500 - 10000) ağır para cezası ile cezalandırılabileceklerdir. Bilindiği gibi toplu iş sözleşmeleri ile işveren iş saatleri içinde temsilcilerin işyerinde bazı sendikal faaliyetlerde bulunmasını kabul etmektedir[288]. İşine iade edilen temsilcinin bu faaliyetlerde bulunmasını engelleme, farklı muameleye tâbi tutulduğunu gösterecektir.

Farklı muameleye tâbi tutulma nedeniyle temsilci işçi 20.

---

284) *Tekinay*, Borçlar, s. 735; ilamların icrası konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Üstündağ, Salim*, İcra Hukukunun Esasları, İstanbul, 1975, 2. Bası, s. 382 vd.

285) Bu maddeye göre «yalnız kendisi tarafından yapılacak olan bir işin yapılmaması yahut bir irtifak hakkının tahmili veya kaldırılması hakkındaki ilam hükümlerine makul mazerete müstenit olmayarak muhalefet eden borçlular hüküm lehine verilmiş olan kimselerin şikayeti üzerine tetkik mercii tarafından beş günden bir aya kadar hafif hapis cezasına mahkum edilirler».

286) *Oğuzman*, Fesih, s. 144; *Tunçomağ* I, s. 155.

287) *Kuru*, İcra, s. 390.

288) Bkz. §3, III, 3.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

madde gereğince alacağı ücret ve diğer alacakları yanında 19/son gereğince bir yıllık sendikal tazminat da isteyebilecektir.

c) Ücret ve Diğer Hakları Talep Bakımından

İl Hakem Kurulu kararı sadece sendika temsilcisinin işe iade edilip edilmeyeceğine ilişkindir. Bunun dışında bir hükmü içeremez. Böyle olunca bu, bir şeyin yapılmasına ilişkin bir ilâmdır. İİK m. 30 gereğince bununla işverenden ancak temsilci işçiyi işe alması istenebilir. Bu ilâmla para alacağına ilişkin bir takip yapılamaz. İşveren, temsilcinin ücret v.s. alacaklarını ödemezse ayrı bir dava ile bunlar talep edilmelidir. Bu durumda temsilci ücret almaksızın bekleyemeyeceğinden her ay, ya da sık sık dava açmak zorunda kalacaktır[289]. Bu ise işe iadenin sağladığı güvenceyi sarsacak niteliktedir. Bu durumda dahi Sendikalar Kanununun 19. maddesinin 1 ve 2 bendlerindeki ayrım yasağından yararlanarak ve işverenin temsilcinin ücretini veya diğer haklarını hiç veya zamanında vermemesine dayanarak, ayrım yasağına aykırı davranan işvereni bir yıllık ücret tutarındaki bir tazminata mahkum etmek ve işverenin ayrım yapan her eylemini ayrı bir talep konusu yaparak etkili ve caydırıcı bir yol izlenebilir.

289) Ekonomi, İHU. Sen. K., 20. no. 4; Süzek, s. 189.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

§ 7. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TEMSİLCİLİK GÖREVİNİN BİTMESİNDEN SONRA KORUNMASI

I. GÖREV İLE GÜVENCE ARASINDAKİ BAĞLILIK

Hukukumuzda işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvence ve kolaylıklar onların görevlerine bağlıdır ve görevlerinin sona ermesiyle, kolaylıklar da, SK m. 20'deki feshe karşı güvence de sona erer. İl Hakem Kuruluna başvurarak işe iade isteyebilmek ancak temsilciler için kabul edilmiştir ve kurulun ilk bakacağı husus işçinin temsilcilik sıfatıdır. Böyle bir sıfat yoksa kurul görevsizlik kararı verecektir[1]. İl Hakem Kurulu işe iadeye karar verirse görevin devamı süresince iş gördürülmemiş olsa da temsilcinin ücret ve diğer hakları kendisine ödenir (Sendikalar Kanunu, madde 20/5)[1].

Temsilcilere toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan güvenceler açısından da, kanundaki esas benimsenmiştir. Yani gerek tanınan kolaylıklar, gerekse fesih yasakları, görevin devam ettiği sürece vardır[2]. Görevle birlikte bütün bu korumalar da sona ermektedir. Oysa temsilcinin, karşılaşabileceği tehlikeler görevinin bitmesi ile ortadan kalkmamaktadır. Görevin devamı süresince temsilciye karşı fesih hakkını kullanamayan, kullansa dahi ona ücret ve diğer haklarını ödemek ve görevini yürütmesine de izin vermek zorunda kalan işveren, görevin bitmesiyle birlikte fesih hakkını kullanmak isteyebilecektir[3]. Bunu engellemek için görevin bitiminden sonra konacak ek süre dahi bu konuda yeterli olmayacaktır[4].

Bu durumda temsilcinin, görevin bitiminden sonra korunması ancak tazminatla olabilmektedir. Artık temsilci iş sözleşmesinin devamını değil, fesih dolayısıyla iş mahkemesinden tazminat isteyebilecek, İl Hakem Kuruluna başvuramayacaktır.

---

1) Bkz. §8. IV. 4. c, aa.
2) §5. IV.; §6. III. 6 ve IV.
3) Despax/Pélissier, s. 130; Javillier, s. 469.
(4) Fransız İş Kanunu (Art. L. 412. 15.4) görevin sona ermesinden sonra 6 ay daha temsilcilerin feshe karşı korunacağını hükme bağlamıştır. Ancak bu 6 aylık sürenin bitiminde işveren yine fesih yoluna gidebilecektir (Despax/Pélissier, s. 130; Javillier, s. 469).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

II. TEMSİLCİLİK SIFATININ SONA ERMESİNİN DOĞURACAĞI SONUÇLAR

1. İlk Feshin Sonuç Doğurup Doğurmayacağı

Görevin sona ermesi ile birlikte sendika temsilcisi her türlü güvenceden yoksun kalmakta, diğer işçilerle aynı duruma gelmektedir. Ancak feshin, eski temsilcilik sıfatıyla ilgili olduğu saptanabilirse tazminat miktarında artma olabilecektir[5].

Burada incelenecek ilk konu işverenin ilk fesih beyanının görevin sona ermesi ile kendiliğinden geçerlik kazanıp kazanamayacağıdır. Burada korumanın temsilcilik görevinin devamınca olduğu, iade kararının sadece feshin sonuçlarını, görevin sonuna kadar askıya aldığı düşünülebilir[6]. Nitekim bu konuda İl Hakem Kurulu kararıyla iş sözleşmesinin sona ermesinin temsilcilik devresinin sonuna ertelenmiş olduğu[7], temsilciye çalışmadığı süreler için ücret ve diğer haklarını ödeme yükümünün temsilcilik süresince devam edeceği, bu sürenin bitmesi ile işverenin bu yükümünün de sona ereceği[8], ileri sürülmüştür. Bu görüşlerin, sonuçta İl Hakem Kurulunun iade kararına, feshi görev süresinin sonuna erteleme dışında bir sonuç bağlamadıkları anlaşılmaktadır. Sendikalar Kanununun temsilciler için getirdiği güvencenin, sadece temsilcilik görevinin devamı süresine ilişkin olduğunu ileri sürmek, İl Hakem Kurulunun iade kararının feshi bütün sonuçları ile ortadan kaldırdığı ilkesiyle bağdaşmaz. 20. maddede anlatılmak istenen tem-

5) Fransız Yargıtayı görev süresi ve 6 aylık ek koruma süresi biter bitmez, eski temsilcinin aktini feshini, fesih hakkının kötüye kullanılması sayarak tazminata hükmetmiştir. Sosyal Dairenin 31 Ocak 1962 tarihli kararı (*Javillier*, s. 470, dn. 202)

6) Bu görüş 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğü sırasında işçi temsilcileri açısından ileri sürülerek, «Vilayet hakem kurulunca mümessil işçinin temsilcilik vazifelerine mani olmak için işinden çıkarılmak istendiği neticesine varılırsa bunun mümessillik süresinin devamınca işyerinde kalmasına karar verilir. Bu takdirde işveren mümessil işçiye iş vermekle mükellef değilse de, ister iş versin ister vermesin, mümessil işçinin ücretini ve sair bütün haklarını ödemekte devam edecektir ... Binaenaleyh, Vilayet Hakem Kurulu kararıyla aktin sona ermesi, mümessillik devresinin sonuna talik edilmiş bulunmaktadır ... Diğer taraftan temsilcilik süresinin geçmesi ve işçinin tekrar mümessil seçilmemesi halinde herhangi bir muameleye lüzum kalmaksızın akit sona erer» (*Oğuzman*, Fesih s. 229). Ancak 78. maddede ve yazarın andığı 12.1.1961 tarihli genelgede İl Hakem Kurulunun temsilcinin işten çıkarılıp çıkarılmayacağına karar vermesinden söz edildiğine göre, kurul çıkarılmamaya karar vermişse işverenin çıkarmaya ilişkin fesih beyanı da artık hükümsüz kalmış demektir. Temsilcilik görevinin sonunda yeniden fesih beyanında bulunması gerekir.

7) *Sözek*, s. 189.

8) *İnce*, s. 26; *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 28 ve ona yollama yapan *Tuncay* (Üyelik, s. 74 dn. 108) iade kararının feshi geçersiz kılacağını açıkça belirtmekle birlikte, temsilcinin temsilcilik süresinin sonuna kadar işyerinde kalacağını belirtmekle, temsilcilik süresi ile işyerinde kalma arasında bir ilişki kurmuşlardır. Oysa fesih geçersiz kaldığına göre, yeni bir akti sona erdirme nedeni ortaya çıkmadıkça, iş sözleşmesi devam edecektir. Bu durumun artık görevin sona ermesi ile bir ilgisi yoktur.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

silcilik süresi içinde, temsilci işçinin iş güvencesine sahip olduğudur. Yoksa bu görev sona erer ermez önceki fesih beyanının geçerlilik kazanacağı değildir[9]. Gerçi kural olarak iş sözleşmesinin feshi yenilik doğuran bir işlem olduğundan karşı tarafa yöneltilen irade beyanıyla sonuç doğar ve karşı tarafa ulaştıktan sonra artık bundan dönülemez. Ancak Sendikalar Kanunu, sendika temsilcisi işçinin, sözleşmesinin feshinin kontrolunu ve gerektiğinde geçersiz sayılması yetkisini, İl Hakem Kuruluna bıraktığına göre bu durum genel kuralın bir istisnası olarak ortaya çıkacaktır. Burada feshin hukuki sonuç doğurması, usulüne uygun olarak İl Hakem Kuruluna başvurulması ve kurulun feshin geçerli olduğuna ve işe iadenin reddine karar vermesiyle gerçekleşmektedir. Kurulun işe iade kararı vermesi halinde iş sözleşmesi feshedilmemiş sayılacak ve iş ilişkisinin fesih yapılmamışçasına devam ettiği kabul edilecektir[10]. Temsilcilik görevinin sona ermesi ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez, bunun için işverenin 13 veya 17. maddeye göre tekrar fesih yoluna gitmesi ve bunun sonuçlarına katlanması gerekir[11].

Yargıtay da, İl Hakem Kurulunun işe iade kararı karşısında işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olduğunun kabulünün yasal bir zorunluk olduğunu bir kararında açıkça belirtmiştir[12].

Bazı toplu iş sözleşmeleri, İl Hakem Kurulunun, Temsilcinin işe iade edilmesi kararı karşısında işverenin işçiyi yeniden işe iade edeceğini belirtmekle birlikte, temsilcisinin artık şe dönmek istememesi halinde ne yapılacağını da açıkça düzenlemektedir. Bir toplu iş sözleşmesinin bu konuya ilişkin düzenlemesine göre «işine iade kararı alınan sendika temsilcisi işine dönmek istemeyip, bu nedenle ayrılmak arzusunda olduğunu yazılı olarak beyan ederse işine suçsuz son verme halinde kendisine ödenmesi gereken işten ayrılma tazminatı tutarı ödenir. Ayrıca ödenen bu tazminat miktarının beş misli şartı cezai olarak ödenir»[13].

Temsilcilik görevinin sona ermesi durumunda işveren eski temsilcinin iş sözleşmesini feshetmemekle birlikte onu işyerine sokmak istemeyebilir, işyerine kabul etmekle birlikte iş vermeye-

9) Narmanlıoğlu, İHU, Sen. K. 20, No. 5, s. 4; Kalaf Sendikacılık Faaliyetleri, s. 56; Eyrenci, İHU, Sen. K. 20 (No. 9), s. 2; Saka, Sendikalar, s. 64.
10) Narmanlıoğlu, İHU, Sen. K. 20, No. 5, s. 4, vd.
11) Ekonomi, Sen. K. 20 (No. 4) s. 4, vd.
12) YÖHD 20.12.1978, 12263/16174, (YHD, Ocak 1979, s. 113. İBD, c. 52, sy. 1, 2, 3, s. 172-173; TİD, Haziran 1979, sy. 39, s. 15-16).
13) BP Petrolleri A.Ş. ile Petrol-İş arasındaki 1.4.1979 tarihli toplu iş sözleşmesi m. 6.

bilir veya son olarak onun iş sözleşmesini yeni bir beyanla sona erdirebilir. Gerçi bu durumlar açısından eski temsilcinin artık diğer işçilerden farkı yoktur. Ancak bu durumlara ayrı ayrı değinmekte yarar vardır.

2. İşverenin Eski Temsilciyi İşyerine Kabul Etmemesinin veya Kabuledip İş Vermemesinin Sonuçları

İşveren eski temsilciyi çalıştırmamakla birlikte ücretini ödüyor fakat temel ücret dışında fazla mesai sosyal yardım gibi ek ücretlerden yoksun bırakıyorsa, işçi işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı davranması[14] dolayısıyla uğradığı zararları işverenden isteyebilecektir. Ayrıca işveren, işin sevk ve dağıtımında işçinin eski temsilci oluşu nedeniyle ona farklı davranıyorsa, bu durumda Sendikalar Kanununun 19. maddesi gereğince enaz bir yıllık ücret kadar tazminat da isteyebilecektir. İşveren işçiyi çalıştırmamakla birlikte, benzer durumdaki işçilere verdiği her türlü hakkı eski temsilciye de veriyorsa, o zaman temsilci maddi bir istemde bulunamayacaktır. Ancak görevinin devamı sırasında olduğu gibi iş vermeme durumu, işçinin mesleki ilerlemesini engelliyorsa, bu dahi işverenden bir yıllık ücret tutarında giderim istemesine yol açabilecektir.

İşveren eski temsilcinin iş sözleşmesini feshetmemekle birlikte iş vermiyor ve ücret de ödemiyorsa bu, temsilci işçi için İş Kanunu maddi 16/II, d gereğince bir haklı fesih nedeni oluşturacaktır. Ancak işçi sözleşmeyi feshetmeyip, işverenin işi kabulden kaçınması şartlarını da gerçekleştirip, işverenden bu süreler için ücretini ve diğer haklarını isteyebilir. İşverenin iş vermemesi fesih olarak yorumlanamaz. Zira temsilcilik sıfatının sona ermesinden sonra işverenin yeni bir fesih beyanında bulunduğu şekildeki iradesinin yeterli açıklıkta olması gerekir[15].

III. İŞVERENİN ESKİ TEMSİLCİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ YENİDEN FESHETMESİNİN SONUÇLARI

İşveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmişse, burada işçinin herhangi bir talebi olamaz. Haklı sebep dışında fesihte iş-

14) İşverenin eşit işlem borcu, eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma şartları uygulama anlamına gelen, hakkaniyet esaslarına dayanan modern iş hukukunun tanımakta olduğu bir borçtur. Ayrıntı için bkz. Çelik, I, 204 vd.; Ekonomi, I, s. 134.

15) Eyrenci, İHU, Sen. K. 20 (No. 9).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çinin eski temsilci oluşu ve sendikal faaliyetleri rol oynamışsa, işçi aşağıdaki tazminatları isteyebilecektir.

1. İhbar Tazminatı

İşveren iş sözleşmesini, İş Kanununun 13. maddesindeki bildirim sürelerine uymadan feshederse, işçi bildirim sürelerine ait ücret tutarını tazminat olarak isteyebilir. Bu açıdan diğer işçilerden bir farkı yoktur[15a]. Eski temsilci işçi için buradaki özellik görevli olduğu sürenin çalıştırılmamış dahi olsa bildirim sürelerine eklenecek olduğudur. Görev süresinden sonraki çalıştırılmadığı dönem de, işverenin işi kabulden kaçınma şartları gerçekleşmiş ise bidirim sürelerine eklenecektir.

2. Kıdem Tazminatı

Eski sendika temsilcinin iş sözleşmesi ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dışında bir nedenle sona erdirilmiş ise iş sözleşmesinin devam ettiği sürenin her yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir[16]. Kıdem tazminatı açısından işçinin eski temsilci olmasının önemi, çalıştırılmamış dahi olsa görevli olduğu süre için ve işverenin temerrüdü sözkonusu ise görevin bitiminden feshe kadar çalıştırılmadan geçen dönem için de kıdem tazminatı istenebilmesidir.

3. Sendikal Tazminat

Eski temsilcinin iş sözleşmesinin yeniden feshi durumunda, eğer fesih haklı nedenle yapılmışsa[17], temsilci işverenle anlaşarak

---

15a) İhbar önelleri ve ihbar tazminatı konusunda ayrıntı için bkz. Tunçomağ, I, s. 281 vd, s. 290; Ekonomi, s. 145 vd., s. 15 vd; Çelik, I. s. 216 vd., s. 235 vd; Çenberci, s. 317 vd.,

16) Kıdem Tazminatı konusunda bkz. Tunçomağ, I, s. 289 vd; Ekonomi, I. s. 192 vd; Çelik, I, s. 269 vd;Çelik, İş, s. 182 vd; Çenberci, s. 362 vd; Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı.

17) YSHD, 21.1.1972, 24964/1024 kararında «iş aktinin işverence haklı feshi halinde sendikal tazminat verilemez. İş saatleri içinde işi bırakarak diğer işçileri de işi bırakmaya zorlayan bazı işçileri döven, işveren ve temsilcilerine söven ve işi terkeden sendikalı işçinin işine son verilmesi haklı nedenle bozmadır ve talep ettiği sendikacılık tazminatı yersizdir» (Uygur/Dönmez/Kars, s. 701; TİK, 1972/II, s. 444). Eğer temsilci işe iade edilmişse yine sendikal tazminat isteyemez (YSHD, 15.2.1979, 1518/2122; YHD Mayıs 1979, sy. 5, s. 743; TİD, Eylül 1979, sy. 42, s. 15, İşv. c. XVIII, sy. 1 Ekim 1979, s. 20). YSHD, 13.3.1969, 2877/2648 (TİK, 1972/II, s. 443) ve YSHD, 30.3.1971, 15007/7714 (TİK 1971/II, s. 459; Selçuki, s. 341) sayılı kararlarda da aynı görüş tekrarlanmıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ona ibra vererek işyerinden ayrılmışsa[18], işveren ceza davasında beraat etmişse [19] işçi sendikal tazminat isteyemeyecek, bunlar dışında ise sendikal tazminat istenebilecektir. Bu ise bazı sorunların çözümünü gerektirecektir.

a) Temsilcilik Sıfatının Sendikal Tazminat Talebine Yetip Yetmeyeceği

Sendikalar Kanunun 19. maddesi her ne kadar «işçi sendikası üyeliğinin teminatı» başlığını taşıyorsa da maddede kronolojik bir biçimde yani işe girişten başlayıp iş sözleşmesinin feshine kadar giden bir sürede işverenin işçiye sendikal nedenle farklı davranması önlenmek istenmiştir. Bu farklı davranış, işe almaya (SK. m. 19/1)[20], işçinin işyerindeki faaliyetlerine (SK. m. 19/2), işverenin işin sevk ve dağıtımına, ücret ve diğer maddi yardımları dağıtımına, ücret ve diğer maddi yardımların dağılımına ve son olarak da işe son vermeye (S.K. m. 19/1, III) ilişkin olabilir[21]. Burada işçinin eski temsilci oluşunun sendikal tazminat istemesine yetip yetmediği düşünülmelidir. Yargıtay konuyu daha ziyade sendikal nedenle fesihte İş K. m. 13'ün mü, yoksa SK. 19'un mu uygulanacağı açısından incelemiştir. Yargıtay hangi hallerde 19. m.nin uygulanacağı konusunda belirli bir görüş ortaya koymamış, her olaya göre sonuca varmıştır[22]. Bazı olaylarda Yargıtay tereddüt etmeksizin SK. m. 19'un uygulanması gerektiği sonucuna varmaktadır. «...Kanun genel olarak iş sözleşmesinin kötüniyetle bozulması halinde işverenin ihbar tazminatının üç misli tutarı ile sorumlu olacağını öngörmüştür. Ancak, işçi temsilcisi olan ve iş sözleşmesi de işçinin temsilcilik ödevini yerine getirmesinden ötürü bozulursa bu takdirde yukarıda yazılı üç misli kötüniyet tazminatı yerine SK. madde 19 gereğince işçinin ücretinin bir yıllık tutarı miktarında bir tazminata karar vermek gerekir...»[23]. «Temsilcilik ödevini yapmasından ötürü iş sözleşmesi bozulan işçiye karşı

18) Y9HD. 20.4.1973, 4100S/12262 tarihli kararda ibranamede sendikal tazminat istenilmediğinden vazgeçildiği açıkça belirtildiğinden bu tazminata karar verilemeyeceği belirtilmektedir. (Çenberci, s. 1203, No. 59).

19) Y9HD, 8.6.1971, 4062/13527 kararına göre sendikal faaliyet sebebiyle hizmet akdini feshettiği iddia edilen işverenin ceza davasında beraat etmesi halinde aleyhine sendikacılık tazminatına hükmolunamaz (İşveren, Aralık 1971, sy. 3, s. 8; Selçuki, s. 345).

20) Bu konuda ayrıntı için bkz. Çelik, Sendikalar, s. 107 vd.

21) *Saka*, 998-999; *Esener*, İş, s. 333 vd; Çelik, Sendikalar s. 124 vd; *Ekonomi*, I, s. 162 vd; *Ulucan*, İHU, Sen. K. 19 (No. 3).

22) Çelik, Sendikalar, s. 132.

23) Y9HD, 31.12.1967, 219/643. Çenberci, s. 356 dn. 141 b; Yargıtay'ın 17.6.1969, 2000/7277; 1.12.1969, 9209/11221; 8.5.1979, 2629/4737 sayılı kararları da bu yoldadır (Çenberci, s. 356, dn. 141 b).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

işverenin ihbar ve takdiri tazminat dışında işçinin bir yıllık ücreti tutarında bir tazminatla mahkum edilmesinde yasaya aykırılık yoktur»[24]. Ancak Yargıtay bazı kararlarında «bir işçinin mücerret sendika temsilcisi olması iş sözleşmesinin sendikal faaliyet sonucu bozulduğunu göstermez»[25], sonucuna ulaşmıştır. Bizce bu farklı sonucun nedeni Yargıtay'ın bazı kararlarında beliren sendikal faaliyet konusundaki görüşüdür. Bu kararlarda Yargıtay sendikal faaliyeti Sendikalar Kanununun 14. maddesinde sıralanmış faaliyetler olarak almaktadır[26]. Ancak sendikal faaliyetleri böylesine dar tutmak kanunun sözüne aykırı olduğu gibi çağdaş sendikal gelişmelere de ters düşer. Önce 14. maddedeki görevler sınırlayıcı nitelikte değildir. Sendikalar Kanununda ve diğer kanunlarda bu faaliyetlere ilişkin hükümler vardır. Örneğin sendika işyeri temsilciliği, 20. maddede ayrıca düzenlenmiş bulunmaktadır. Yine Sendikalar Kanununun 1. maddesi, sendika, federasyon ve konfederasyonların bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını koruma amacıyla faaliyet göstereceklerini belirtmektedir. Bu faaliyetlerin büyük bir kısmı 14. maddede yeralmakla beraber, bu amaç için sendikalar değişik başka faaliyetlerde de bulunabilir. Zaten 14. madde «meslekî, teşekkülleri tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka aşağıda zikredilen faaliyetlerde bulunabilirler» diyerek bu maddenin sınırlayıcı olmadığını belirtmiştir. Sendikalar, kollektif sendika özgürlüğüne dayalı, gerek SK. m. 1'de belirtilen amaç ve gerek bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik yahut varlıklarının korunması ve geliştirilmesi için gerekli bütün faaliyetleri gösterebilecekler, işyerinde sendika temsilcileri ve üyeleri vasıtasıyla kanun ve toplu iş sözleşmesi ile kendilerine tanınmış faaliyetlerde bulunabileceklerdir[27]. Sendikal faaliyet, sendika-

24) YSHD ,7.5.1968, 2433/6951 (Memduh Yelekçi, Tatbikatta notlu izahlı, içtihatlı Yeni İş Kanunu, Ankara, 1970, s. 97); Yargıtay'ın 22.1.1968, 12845/801 (Örhaner B/S. s. 30) ve 1.12.1969, 9209/11223 (İBD, Temmuz 1970, s. 579 - 580, İKİD, Mart 1970, s. 8457; Yazman s. 515; Uygur/Dönmez/Kars, s. 225) kararlarında da aynı görüş tekrarlanmıştır.

25) YSHD, 21.12.1971, 28209/33658 (TİK, 1972/1, s. 440; Selçaki, s. 343).

26) YSHD, 13.4.1977, 4050/5896, karara göre «sendikal faaliyetler 274/m. 14'de sayılmıştır. Davacının yaptığını iddia ettiği sendikaya üye kaydetmek işlemi bu faaliyetlerin hiçbirine uymamaktadır. O halde olayda sendikal tazminata kesa davacı lehine takdiri tazminata hükmedilmesi yerinde değildir» (Işık, Yargıtay 1977, s. 131); YSHD, 31.5.1976, 11232/14403 sayılı kararda ise sendikaya üye olmanın sendikal faaliyet olmadığı, sendikal faaliyetin sendikaya girdikten sonra başlayan ve 19. maddede yazılı diğer faaliyetler olduğu belirtilmiştir (YKD, c. 3, Mayıs 1977, sy. 5, s. 665 - 666; TİD: 1977, c: 11, sy. 16 s. 16).

27) Ekonomi İHU, Sen. K. 19 (No. 8), s. 3 vd; Işık, Yargıtay, 1977, s. 131; İşyerinde işyeri sendika temsilcilerinin yürütebilecekleri faaliyetler konusunda bkz. aşağıda § 3. III.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lara özgü çalışmalarla çevreli olmadığı gibi, böyle bir faaliyette bulunmak için sendika üyeliği de gerekli değildir[28]. Bu nedenle Yargıtay'ın, «sendikal faaliyetin neler olduğu 274 sayılı Yasanın 14. maddesinde sayılmıştır. Davacının bu faaliyet sebebiyle değil işyeri temsilcisi olması nedeniyle iş sözleşmesinin bozulduğu şahitlerce ifade edildiğine göre, ihbar tazminatının üç katı kötüniyet tazminatı verilmesi gerekirken sendikal tazminata hükmedilmesi yanlıştır»[29] diyen kararına katılmak mümkün değildir. İşçinin eski temsilci oluşu, İl Hakem Kurulu kararı ile işe iade edilmesi, buna rağmen işverenin temsilcilik süresinin bitimi üzerine yeniden sözleşmeyi feshetmesi, feshin işçinin eski görevine dayalı olduğuna, yani sendikal nedenle olduğuna işarettir. Bu durumda işçinin ayrıca bir sendikal faaliyette bulunmuş olduğunun veya işverenin bu ikinci feshinin eski temsilcilik sıfatı ile ilgili olduğunun isbatını işçiden istemek doğru olmaz. Aksine işverenin feshin eski temsilcilik görevi ile ilgili olmayıp haklı bir nedene dayalı olduğunu ispat etmesi gerekir. Nitekim Yargıtay 1972 tarihli bir kararında «davacının sendika yönetim kurulu üyesi olup işyerinde uygulanan grevde önemli rol oynadığını ezcümle grev kararının alınmasında etkili olduğu ve grev gözcülüğü yaptığı toplanan delillerden açıkça anlaşılmaktadır. Bundan başka davacı, grevi müteakip imzalan toplu iş sözleşmesinden bir gün sonra işten çıkarılmıştır. Mevcut deliller, olayların mantıki akışı içinde değerlendirildiğinde davalının anılan biçimdeki sendikal faaliyetlerinden ötürü işten çıkarılmış bulunduğunun kabulü gerekli olur. Davalı da feshin haklı olduğu savunmasını ispat edememiştir. Mesele feshin haksızlığının niteliğinin tesbitinde toplanmaktadır. Davacının özel durumu feshin sendikacılık nedenine dayandığını göstermektedir» diyerek sendikal tazminat verilmesini gerekli görmüştür[30].

b) Sendikal Tazminatla Birlikte Kötüniyet Tazminatı da İstenip İstenemeyeceği

aa) İstenilebileceği Görüşü. Bu görüşe iş sözleşmesinin sen-

28) *Saka*, Sendikalar, s. 85.

29) Y9HD, 11.10.1977, 12513/14573 (*Saka*, Sendikalar, s. 85, dn. 93).

30) Y9HD, 20.1.1972, 21997/993 (TİK, 1972/1, s. 439; *Selçuki*, 340); Çenberci, s. 1096, No. 50; *Ekonomi* de toplu iş sözleşmesinin sona ermesinin temsilciliği de sona erdireceğini, bunların artık SK m. 20/5'deki güvenceden yararlanamayacağını belirttikten sonra işverenin böyle bir fırsatı kendi çıkarına da ters düştüğü için kötüye kullanmayacağı açıktır. Bununla beraber temsilcilik sıfatı sona eren işçinin SK. m. 20/5 gereğince işe iadesi yoluna gidilemeyeceğini gözönünde tutarak hizmet akdi feshedildiğinde, SK m. 19 hükümlerine aykırı bir işlemin varlığı daha güçlü bir şekilde ortaya konabilecektir» demektedir (İHU, Sen. K. 20, No. 11, s. 2).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dikal nedenle feshinde, yani SK. 19. maddedeki bir yıllık ücret tutarında tazminatı gerektirecek biçimde feshinde 19. maddedeki tazminat yanında, İş K. m. 13'deki ihbar önellerinin üç katı tutarında tazminata da hükmedilebilir[31]. Yargıtay da 1964 tarihli bir kararında «sendikacı olduğu için işinden çıkarıldığı tespit edilen işçiye İş K. ile sağlanan bütün hakları ile beraber bir yıllık ücretinden az olmamak üzere ayrıca tazminat bağlanır» derken bu görüşe taraftar olmuştur[32]. Bu görüşe göre işçinin iş sözleşmesi, sendikalı olması veya SK. m. 19'da belirtilen nedenlerle sona erdirilmişse bu, İş K. nun 13. maddesine göre hakkın kötüye kullanılmasıdır. Bu durumda işveren işçiye ihbar önelinin üç katı suistimal tazminatı, şartları varsa kıdem tazminatı, SK. m. 19'a göre bir yıllık ücret tutarında tazminat ve hakim tarafından kararlaştırılacak takdir tazminatı, ayrıca ihbar öneli verilmemişse bu önel tutarı kadar ücret ödeyecektir[33].

bb) Sınırlı Olarak İstenebileceği Görüşü. Bu görüşe göre «SK. m. 19 hükmüne aykırı olarak işten çıkarılan işçi, İş Kanunu ve sair kanunlarla saklı tazminatları isteyecek ve saklı bulunan tazminat toplamı bir yıllık ücret tutarından az olduğu takdirde bu saklı bulunan tazminat toplamı bir yıllık ücret tutarına tamamlanarak ödenecek ve eğer saklı bulunan tazminat tutarı bir yıllık ücret tutarından fazla ise saklı bulunan tazminatı alacak ve kendisine ayrıca ücretin bir yıllık tutarında tazminatı verilmeyecektir[34]. Bu görüş taraftarlarına göre «Sendikalar Kanununun 19'uncu maddesi 3'ncü bendinin 2'nci fıkrasını başka türlü anlamaya imkân yoktur. Fıkra bu bent gereğince hükmedilecek tazminattan bahsetmektedir. Bu 3'ncü bent ise işçinin, İş Kanunu ve sair kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları herhangi bir ayırım yapmaksızın hedef gütmektedir. Bu bakımdan 19'ncu maddenin 3'ncü bendinin 2'nci fıkrasını, sendika faaliyetlerinden dolayı iş akdinin feshi halinde işçinin işverene karşı İş Kanunu ve sair kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar arasında kötüniyet tazminatına hasretmeye ve işçiye bir yıllık ücret tutarında bir tazminat hükmettikten başka bir de iş aktinin feshinden doğan diğer tazminat haklarını ayrıca istemesine imkân vermeye maddenin şarahati ma-

31) Selçuki, 1971. s. 223, 224.
32) Y9HD. 12.12.1964. 7266/8561 (İKİD. s. 53. s. 3743; Selçuki, s. 332); Y9HD. 4.11.1968. 1352 sayılı bir kararında da aynı görüşü tekrarlamıştır (İplikçioğlu, s. 126).
33) Selçuki, 1973. s. 248.
34) İstanbul 13. Asliye Hukuk (İş Mahkemesi. 6.12.1967. 1546/1597 sayılı karar (İHU. Sen. K. 19. No. 2). Ulucan'ın incelemesinden).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nidir[35]. Bu görüşün özelliği fesih dolayısıyla istenebilecek tazminatların hepsinin birden istenmesini zorunlu görmesindedir.

cc) İstenemeyeceği Görüşü. Genellikle doktrinde sendikal tazminatın kötüniyet tazminatının özel bir şekli olup ikisinin birlikte istenemeyeceği görüşü kabul edilmektedir[36]. Yargıtay da bir çok kararında bu görüşü açıkça belirtmiştir. Yargıtay 9HD, gerekçe olarak bazı kararlarda, aynı kötüniyete dayanarak hem kötüniyet tazminatına hem de sendikal tazminata hükmedilemeyeceğini[37], diğer bazı kararlarda ise sendikal tazminatın kötü niyet tazminatını da içerdiğini belirtmektedir[38]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise, aynı sonuca, SK m. 19'un 3. bendinin «İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde işçinin İş Kanunu ve sair kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır» diyen birinci fıkrası ile «bu bent gereğince hükmedilecek tazminat, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olamaz» diyen ikinci fıkrasına dayanarak varmaktadır[39].

Sendikal tazminat yanında İş K. m. 13'deki kötüniyet tazminatının da istenememesinin nedeni, her iki maddenin de aynı konuyu düzenlemeleridir. İş K. m. 13/C, 3 Fesih hakkının kötüye kullanılmasını engellemeyi amaçlayan, bu arada sendikal nedenle sözleşmenin feshini de kapsayan genel bir hükümdür. Sendikalar kanunu ise daha dar bir alanı düzenleyen özel bir kanundur. Bu düzenleme sırasında, sendika hak ve özgürlüğünü güvence altına almak için de 19. maddesinde özel bir hükme yer vermiştir. Buna göre işveren, işe almada, çalıştırmada, işe son vermede sendikal nedenlerle farklı davranamayacaktır. Bu farklı davranış iş sözleşmesinin feshi biçiminde ortaya çıkarsa hem İş K. m. 13'e hem de SK. m. 19'a aykırılık sözkonusu olmaktadır. Burada aynı konuyu düzenleyen kanun hükümlerinden, sendikal hak ve özgürlükleri özel

35) *Devres, Dündar*, Hizmet Akdinin Feshi, İHD, Cilt 1, sy. 2, Şubat 1969, s. 194 vd; *Çenberci*, s. 135; Bu görüşün eleştirisi için bkz. *Süzek*, 185 - 186.

36) *Süzek*, s. 180; *Çelik*, I, s. 239; *Akbaşak*, s. 556; *Tunçomağ, Armağan*, s. 221, dn. 10; *Ulucan*, İHU, Sen. K. 19, No. 2, s. 4 vd; *Esener*, İş, s. 233.

37) Y9HD, 30.11.1967, 9683/11327; 3.1.1967, 12339/24; 22.6.1967, 5988/5793 (*Orhaner*, B.S. s. 31, 32, 33); 23.10.1971, E. 970/9-299, K. 608 (İKİD, 1972, sy. 136, s. 1020 - 1022; TİK, 1972/1, 441 - 442; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 259. Ayrıca bu karara ilişkin inceleme için bkz. *Ulucan*, İHU, Sen. K. 19, No. 3.

38) Y9HD 8.7.1968, 8118/9721 (*Orhaner*, B/S s. 556); 28.10.1969, K. 596 (İplikçioğlu, s. 127); 18.6.1974, 20469/12735 (*Çenberci*, s. 1091/38 c).

39) YHGK, 23.12.1967, 9-219/643 (RKD, 1969, 11/1, s. 49; İplikçioğlu, s. 258, İHD, c. 1, sy. 2, Şubat 1969, s. 194; 19.6.1968, 9-305/470 (RKD, 1968, 11/1, s. 229; *Orhaner*, B/S. s. 559); 8.7.1970, 9-23/398 (ABD, 1970, sy. 6, s. 1065; TİK, 1970/1, s. 495).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

olarak düzenleyen ve işçi yararına daha güçlü bir teminata bağlayan SK. 19/3'ün öncelikle uygulanması gerekir. Bu hem hukukun genel yorum esaslarına, hem de iş hukukunun işçiyi koruyucu yorum esasına uygun düşecektir[40]. Aslında 274 sayılı Kanunla Sendikal hak ve özgürlüklerin korunması özel olarak düzenlendikten sonra İş K. m. 13'ün buna ilişkin hükmünün (işçinin sendikaya üye olması) kaldırılması gerekirdi[41].

c) *Sendikal Tazminat Yanında Ayrıca İhbar Tazminatının da İstenip İstenemeyeceği*

aa) İstenemeyeceği Görüşü. Bu görüş Yargıtayın eski kararlarından farklı olarak bu konuda benimsediği yeni görüştür. Bu görüşe göre sendikacılık tazminatı, kötüniyet tazminatı ile birlikte ihbar tazminatını da kapsar. Bu nedenle sendikacılık tazminatı yanında ihbar tazminatına da karar verilemez. Bu tazminatın kötüniyet tazminatını kapsayıp ihbar tazminatını kapsamadığını kabul etmek hukuki tutarlılıkla bağdaşamaz[42].

bb) İstenebileceği Görüşü. Yargıtay konuya ilişkin ilk kararlarında SK 19'un sendika üyeliğinin teminatı olarak ayrı bir tazminat hükmü olduğunu, kötüniyet tazminatı dışında diğer işçilik haklarının saklı olup, sendikacılık tazminatı ile birlikte veya ayrı-

---

40) Ekonomi, I, s. 143; Ulucan, İHU, Sen. K. 19. No. 2 ve No. 3; Çelik, Sendikalar, s. 134. YHD, 30.11.1967, 9681/11327 ve 4.2.1971, 13803/1411 (TİK, 1971/11, s. 459). YHD, 9.10.972, 3035/25270 (*Uygur/Dönmez/Kars*, s. 235).

41) Çelik, Sendikalar, s. 133-134. Bugünkü düzenlemede bu çatışma özellikle sendikaya üye olma konusunda ortaya çıkmaktadır. Yargıtay değişik kararlarında işçinin sendikaya üye olması nedeniyle aktin feshini fesih hakkının kötüye kullanılması sayıp İş. K. m. 13'ün uygulanması gerektiği sonucuna varmış ve bu görüş Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadı haline gelmiştir. Bu kararlara örnek olarak bkz. YHD, 20.4.1970, 1973/3121, (İKİD, 1970, sy. 116, s. 8764-8765); 29.3.1973, 36734/7402, Çenberci, s. 1094); 2.12.1975, 19727/51578 (*İşveren*, c. XIV, Nisan 1976, sy. 7, s. 27); 8.11.1976, 17923/20683 (İHU, Sen. K. 19. No. 6); 20.4.1978, 6238/6989 (ABD, 1978-3, yıl 35, s. 534); 19.9.1978, 7248/10689 (YHD, Eylül 1978 sy. 9, s. 1604-1606; TİD, Aralık 1978, sy. 33, s. 11; ABD, 1978-6, yıl 35, s. 1012-1013); Bu kararlara karşı görüşler için bkz: Ulucan, İHU, Sen. K. 19, No. 5 ve 6; Ekonomi, İHU, Sen. K. 19. No. 8; *Kutal*, Yargıtay, 1975, s. 142 ve İktisat Maliye, c. XXIII, sy. 11, Şubat 1977, s. 467.

42) YHD, 7.4.1972, 2681/9443 (TİD, 1972/11, s. 444; İşveren, 1973, sy. 3., s. 16; Çenberci, s. 1093, No. 41 a). Açıkça belirtmemekle birlikte Eseser de bu görüşe taraftar görünmektedir. Süzek ise açıkça sendikacılık tazminatına karar verilmesi halinde ayrıca ihbar tazminatı istenemeyeceği görüşündedir. Çenberci bu konuda Süzek'e ve kötüniyet tazminatı ile ihbar tazminatının birleşmeyeceği görüşüne yollama yaparak sendikacılık tazminatı yanında ayrıca ihbar tazminatı da istenemeyeceği görüşüne katılmaktadır.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ca istenebileceği görüşünde idi[43]. Yargıtay 7.4.1972 tarihli bir kararında bu görüşünden dönerek[44] sendikacılık tazminatı ile birlikte ihbar tazminatı istenemeyeceği sonucuna varmıştı. Daha sonra ise 18.6.1974 tarihli bir kararla Yargıtay ilk görüşüne dönmüştür[45]. Doktrinde genellikle sendikacılık tazminatı yanında ihbar tazminatının da istenebileceği, bunların farklı nitelikte tazminatlar olduğu kabul edilmektedir[46].

İş K. m. 13'e göre ihbar tazminatı maddenin A bendindeki bildirim önellerine uyulmamasının sonucudur. Bu, maddenin C bendinde açıkça yer almıştır: «Bildirme şartına uymayan taraf yukarda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır». İşçinin ihbar tazminatı isteyebilmesi ile, sendikacılık tazminatının veya kötüniyet tazminatının bir ilgisi yoktur. İşveren iş sözleşmesini bildirim önellerine uyarak da feshetmiş olsa, şartları varsa kötüniyet veya sendikacılık tazminatı istenebilecektir. İhbar tazminatını kötüniyet veya sendikacılık tazminatının içinde sayıp, ayrıca istenemeyeceği sonucuna varmak, iş sözleşmesini önel vererek fesheden işverenle önel vermeden fesheden işveren arasında fark gözetmemek olur ki, bu önelsiz feshleri özendirmek gibi haksız bir sonuç doğurur.

Bu nedenle Yargıtayın yerleşmiş bir görüşünü kabul de olanaksızdır. Bu görüşe göre, kötüniyet tazminatı ihbar tazminatının vasıflı bir şeklidir, ikisi birlikte istenemez[47]. Bu görüşü kabulün doğal sonucu, sendikacılık tazminatı ile ihbar tazminatının da birlikte istenememesi idi. İhbar tazminatı kötüniyet tazminatının

---

43) YHD, 20.4.1967, 3730/3430 (*Orhaner*, B/S. 554; 18.4.1968, 13332/6338 (*Orhaner*, B/S. s. 555); 3.3.1970, 8485/1884 (TİK. 1970/11. s. 287; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 234); Bu görüş Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenmiştir. YHGK, 29.4.1970, 9-753, 225 (TİK. 1971/1, s. 405; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 232). Ayrıca Yargıtay Sendikacılık tazminatının yanında kötüniyet tazminatı da istenemeyeceğine ilişkin kararlarında, SK. 19/3'ün bağımsız bir tazminat hükmü olup İş. K. m. 13'de düzenlenen kötüniyet tazminatı ayrık olmak üzere işçinin İş Kanunu ve sair kanunlara göre haiz olduğu hakların saklı olduğunu belirtmekle sendikacılık tazminatı yanında ihbar tazminatı da istenebileceğini kabul etmiş olmaktadır (YHGK, 7.12.1968, 9-540/814, İHU, Sen. K. 19, No. 2; İKİD, Şubat 1969, Yıl 9, sy. 98, s. 6726; TİK, 1970/1, s. 451; RKD, 1969, 11/2, s. 182).

44) Bkz. dn. 42.

45) YHD, 18.6.1974, 20469/12735 (*Çenberci*, s. 1091, No. 38 c).

46) *Ekonomi*, I. s. 164; *Çelik*, I. s. 239; *Saka*, Sendikalar, s. 89; *Kutal*, Sendikalar, s. 96; *Kutal*, Yargıtay, 1975, s. 142; *Akbıyık*, s. 556; *Tuncay*, Üyelik, s. 77, 78; *Ulucan*, İHU, Sen. K. 19, No. 2, s. 4; *Ulucan*, İHU, Sen. K. 19, No. 3, s. 3.

47) YHD, 16.10.1967, 9554/9610 (*Uygur/Dönmez/Kars*; TİK 1970/1, s. 457; 20.4.1970, 1884/3858 (İKİD, Eylül 1970 sy. 117, s. 8831 - 8832); 18.4.1972, 8018/11748 (*Çenberci*, s. 1091); 12.10.1972, 2872/28069, *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 227); 31.5.1973, 6910/19462 (*Çenberci*, s. 1091). Bu görüş sonuçta Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenmiştir. YHGK 24.1.1979, 9 - 586/55 (İşveren, c. XVII, sy. 9, Haziran 1979, s. 17 - 18).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

içinde, kötüniyet tazminatı da sendikacılık tazminatının içinde olduğuna göre, sendikacılık tazminatının ihbar tazminatını da kapsadığını kabul doğaldı. Yargıtayın da 7.4.1972[48] tarihli kararında belirttiği gibi bu tazminatın kötüniyet tazminatını kapsayıp ihbar tazminatını kapsamadığını kabul, hukuki tutarlılıkla bağdaşmaz. Buna rağmen Yargıtay 18.6.1974 tarihli kararında[49] ilk görüşüne dönerek sendikacılık tazminatı ile ihbar tazminatının beraber istenebileceğini kabul etmiş böylece 1972 kararında belirttiği tutarsızlığa düşmüştür. Bu tutarsızlıktan kurtulmanın yolu, sendikacılık tazminatı ile ihbar tazminatının birlikte istenip istenmeyeceği konusunda benimsenecek görüşle ilgili değildir. İhbar tazminatını kötüniyet tazminatından da ayırmak gerekmektedir. Şartlar varsa yani sözleşme önellere uyulmadan feshedilmişse, fesih hakkı ister kötüniyetle kullanılmış olsun, ister sendikacılık nedeniyle, ihbar tazminatı istenebilmelidir[50]. Bu sonucun kabulü ile hukuki tutarlılık da sağlanmış olacaktır.

d) Sendikal Tazminat Dışında Ayrıca Maddi ve Manevi Tazminat İstenip İstenemeyeceği

Sendikalar Kanunu m. 19/bent 3'de «İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin İş Kanunu ve sair kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır» demektedir. Bu maddenin bağımsız bir tazminat hükmü getirdiği ve bu maddeye göre istenecek sendikacılık tazminatının sadece İş K. m. 13/3'deki kötüniyet tazminatını kapsadığı gerek doktrin, gerek Yargıtay tarafından genellikle kabul edilmektedir[51]. Yargıtay Sendikacılık tazminatını bağımsız bir tazminat kabul ettiği için bu tazminatın istenmesi için İş Kanunu ve diğer kanunlardaki hakların da birlikte istenmiş olmasının şart olmadığını değişik kararlarında belirtmiştir[52]. Bu hakların bir kısmı İş Kanunundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan, ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, gece zammı, kasa tazminatı, yolluklar, yıllık izin ücreti, ikramiye, bayram harçlığı, sosyal yardımlar gibi alacaklar

48) Bkz. dn. 42.
49) Bkz. dn. 45.
50) *Saka*, Sendikalar, s. 88; *Ulucan*, İHU, Sen. K. 19, No. 3, s. 2.
51) *Ulucan*, İHU, Sen. K. 19, No. 2, s. 4; *Saka*, Sendikalar, s. 87; *Kutal*, Sendikalar, s. 96; *Kutal*, Yargıtay, 1975, s. 142; Ekonomi, I, s. 164; Çelik, I, s. 239; YHGK, 7.12.1968, 9-540/814 (RKD, 1969, 11/2, s. 182).
52) Y9HD, 5.12.1968, 10797/15043 (*İplikçioğlu*, s. 127; *Selçuki*, s. 290); 1.3.1968, 13803/2556 (*Uygur/Dönmez/Kars*, s. 228); YHGK, 17.1.1970, 9-728/39 (ABD, 1970, 4, s. 628; TİK, 1970/1, s. 461 - 462).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

olabilir. Ayrıca borçlar kanunundan doğan maddi ve manevi tazminatlar sözkonusu olabilir. İş Kanunu ve toplu iş sözleşmesinden doğan yukarıda bir kısmını sıraladığımız haklar yönünden bir zorluk yoktur. İşçi bunları sendikacılık tazminatı ile birlikte dava edebileceği gibi ayrıca da dava edebilir. Burada asıl üzerinde durulması gereken konu maddi ve manevi tazminat istemleridir.

Yargıtay 3008 sayılı Kanunun yürürlüğü sırasında verdiği kararlarda 13. maddede tazminatların sınırlı olarak sayılmış olup, bunlar arasında maddi ve manevi tazminatın yeralmamış oluşuna dayanarak maddi ve manevi tazminat istemlerini kabul etmiyordu[53]. Ancak eski metinde bunların yerini tutan «Yargıç tarafından takdir edilecek» bir tazminata yer verilmişti. 931 sayılı kanunda (ve 1475 de) bu takdir tazminatı kaldırılmış bunun yerine 13. maddeye «tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır» fıkrası eklenmiştir. Bu fıkra ile maddi ve manevi tazminatın kastedilmiş olup[54], bunların istenebilmesi için Borçlar Kanunundaki şartların gerçekleşmiş olması gerektiği[55], Yargıtayın değişik kararlarında yer almış, doktrin tarafından da benimsenmiştir[56]. İş sözleşmesinin kanuna aykırı bozulması manevi tazminat için yetmez, ayrıca fesih dolayısıyla alınan tazminatların zararı karşılamadığı, sözleşmenin işverenin ağır kusuru ile bozulduğu da ispat edilmelidir[57]. Ancak Yargıtay bazı yeni kararlarında haksız fesih dolayısıyla ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı ödenmişse ayrıca manevi tazminat verilemeyeceği sonucuna varmaktadır. Gerçi 29.3.1979 tarihli bir kararla Yargıtay ihbar tazminatını kötüniyet tazminatının kapsamı içinde sayan görüşünü terketmiş olmaktadır. Ancak şimdi de 13. maddenin son fıkrasına aykırılık sözkonusudur. Karardan açıkça anlaşılmamakla birlikte sanırım olayda ayrıca maddi ve manevi tazminatı gerektiren koşullar açıkça ispat

53) Y9HD, 1.12.1964, 6430/7906 (*Selçuki*, s. 31), 23.5.1969, 329/5747, (TİK, 1970/1, s. 455-457); *Çenberci*, s. 1098/n. 12); 6.5.1969, 2500/5102 (TİK, 1970/II, s. 272).

54) Y9HD, 10.7.1970, 6898/7808 (*İplikçioğlu*, s. 47; İBD, 1971, sy. 5-6, s. 453; İşveren, 1970, c. VIII, sy. 12, s. 22-23; TİK, 1970/II, s. 275) 19.10.1970, 8457/10821 (TİK, 1971/1, s. 387-388); 18.9.1973, 597/24990 (*Yazman*, s. 517; *Selçuki*, s. 322; *Çenberci*, s. 1100/59).

55) YHGK, 15.4.1972, 9-452/250 (*Yazman*, s. 518; İBD, 1972, sy. 7, 8, s. 774; TİK, 1972/11, s. 436; İKİD, Ocak 1973, sy. 145, s. 1744); YHGK, 17.6.1972, 9-173/665 (*Selçuki*, s. 322; *Yazman*, s. 519; İBD, 1973, sy. 1-2, s. 194-195; İKİD, 1972, sy. 143, s. 1612).

56) *Hâfemi*, İHU, İş K. 13, No. 5 ve 9.

57) Y9HD, 25.3.1971, 14842/4774 (İKİD, 1971, sy. 126, s. 362; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 197; TİK, 1971/1, s. 396; *Çenberci*, s. 1100/58 a), 17.5.1971, 9217/11802 (*Çenberci*, s. 1100/586); 2.7.1974, 22215/14659 (*Çenberci*, s. 1100/58 b); 20.4.1972, 26234/12263 (*Çenberci*, s. 1098/54 b); YHGK, 15.4.1972, 9-452/250, İHU, İş K. 13, No. 5); 17.6.1972, 9-173/665 ve 25.12.1973, 16012/35527 (*Çenberci*, 1097/54).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

edilmediği için Yargıtay bu sonuca varmıştır[58]. Yargıtay işyeri sendika temsilcisi ile ilgili olarak verdiği 1977 tarihli bir diğer kararda[59] ise iş sözleşmesi feshedilen temsilcinin yasal teminatının 274 sayılı yasanın 20. maddesinde gösterilmiş olduğuna işaret etmiş ancak, davayı da kabul ederek kararını vermiştir[60]. Mahkeme 274/19'a göre sendikacılık tazminatına karar vermiş, Yargıtay sendikal tazminatı gerektiren nedenlerin açıklanmaması dolayısıyla kararı bozmuş, yine mahkemenin karara bağladığı manevi tazminat istemini ise yasal dayanağı bulunmadığı gerekçesiyle kabul etmemiştir. Oysa bu dayanak, temsilci açısından «işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından dolayı mahkemeye başvurmak hakkı saklıdır» diyen Sendikalar Kanununun 20. maddesinin son cümlesinde ve ayrıca 19. maddenin «İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin İş Kanu ve sair kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır» diyen 3. bendinde yer almaktadır[61].

c) Feshin Sendikal Nedene Dayalı Olduğunun İspatı

Sendikacılık tazminatına ilişkin önemli konulardan biri de tazminata neden olan olay veya olayları kimin ispat edeceğidir. Genel ispat teorisine göre «kanun, hilâfını emretmedikçe iki taraftan her biri müdeasını isbata mecburdur» (MK. m. 6). Buna göre sendikal tazminat isteyen işçi de feshin sendikal nedene dayalı olduğunu ispat edecektir. Yargıtay gerek İş K. m. 13'e dayalı fesih hakkının kötüye kullanılmasında[62], gerek Sendikalar Kanununun 19. maddesine dayalı sendikal fesihlerde[63] ispat yükünün davacı işçide olduğunu belirtmektedir. Doktrin de bu görüşte olmakla bera-

58) Y9HD. 29.3.1979. 4130/4703. İş ve Hukuk. Yıl 14. sy. 130. Eylül - Ekim 1979. s. 32.

59) Y9HD. 29.11.1977. 15246/16700 (YHD. Mayıs 1978. s. 886).

60) Y9HD. 6.7.1979. 8923/10398 sayılı kararında ise (YHD. Eylül 1979. sy. 9. s. 1385-1386; TİD; Aralık, 1979, sy. 45, s. 10, 11). Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesindeki prosedürün işletilip sonuçlandırılmadan feshi kabul edip, İş Mahkemesinden toplu iş sözleşmesi ve kanundan doğan tazminatlarını isteyemeyeceğine karar vermişti. Bu konuda bkz. Aşağıda § 6. IV. 4.

61) *Okur*, Yargıtay, 1977, s. 147.

62) YHGK. 4.7.1962. 4-64/69 (*Çenberci*, s. 1097/52); 9HD. 22.9.1967. 7544/8040 (*Akbıyık*, s. 551); Y9HD, 24.10.1968, 6003/10919. (*İplikçioğlu*, 3 - 42; TİK. 1972/1, s. 428; *Uyanır/Dönmez/Kars*, s. 226).

63) Y9HD. 7.5.1968, 2433/6951 (*Selçuki*, s. 137); 6.4.1971, 7047/6817 (*Selçuki*, s. 345); 20.5.1977, 6809/2403 (*Işık*, Yargıtay 1977, s. 130); 24.1.1978, 834/232 (YHD. Nisan 1978, s. 667-668. TİD. Ağustos. 1978. sy. 29, s. 15 - 16); 8.11.1978, 13621/14016 (YKD Şubat 1979, sy. 2, s. 217; TİD. Nisan 1979, sy. 37, s. 15 - 16).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ber[64], ispat külfetini işçiye yüklemenin işçi için büyük bir güçlük yaratacağını da belirterek bunu hafifletmek için bazı çözümler önermektedir. Bir öneriye göre işçiyi işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını ispata zorlamak işçi bakımından çok ağırdır ve iş hukukunun modern görüşleriyle bağdaşmaz, işveren çok kolaylıkla iyiniyetini ispat edebilir. İşveren kolaylıkla fesih için haklı bir sebebin varlığını veya işçi çıkarmanın ekonomik ve teknik sebeplerle iyi bir işletmecilik için gerekli olduğunu ispat edebilir[65].

Bir diğer görüş hakimin ispat konusunda sert ve katı usul hükümlerini uygulamaktan kaçınmasını, Anayasal vicdani kanaatına başvurmasını önermektedir[66]. Bu konuda bir diğer görüş «işçinin gösterdiği vakıalardan, feshi ihbarın saikinin, sendikalı olması, temsilcilik vazifelerini yapması gibi bir husus olması ihtimali kuvvetli bulunan hallerde, işveren feshi ihbar, saikinin başka olduğuna ispat edemediği takdirde, fesih hakkının suistimalinin» kabulünün yerinde olacağıdır[67]. Feshin sendikal nedenle olduğu kanıtlanırken yalnızca somut ve kesin kanıtlar aramak bu güvenceyi işlemez hale getirebilir. Bu kanıtlamada olayların doğal akışı içinde sendikal feshi gösteren fiili karinelerin varlığı ve saptanması yeter sayılmalıdır[68]. Nitekim Yargıtay bazı kararlarında olayların mantıki akışını[69], olayların cereyan şeklini[70] feshin sendikal nedenle olduğu konusunda ölçü olarak kullanmıştır. Bu konuda sonuç olarak işçinin eski işyeri sendika temsilcisi oluşu, İl Hakem Kurulu kararıyla işe iade edilmesi, işverenin buna rağmen iş vermemesi, temsilcilik süresi sona erince iş sözleşmesini yeniden feshedilmesi, feshin sendikal nedenle yapılmış olduğuna birer fiili kari-

64) *Saymen*, İş. s. 609; *Oğuzman*, Fesih, s. 284; *Çelik*, I. s. 226; *Sözek*, s. 201; *Esener*, İş. s. 234; *Çenberci*, s. 358; *Saka*, s. 1000, *Saka*, Sendikalar, s. 91.

65) *Esener*, İş. s. 234. Ancak bu öneriyi pozitif hukukumuzla bağdaştırmak kolay değildir.

66) *Çenberci*, s. 358. Yollama yapılan Anayasa hükmüne göre (m. 132), hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar, Anayasa'ya kanuna, hukuk ve vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler». Bu görüş de ispat konusunda işçiye bir kolaylık sağlamaktan uzaktır. Anayasa'nın hükmüne göre hakim vicdani kanaatine öncelik veremez. Vicdani kanaat, Anayasa, kanun ve hukukla birlikte hakime hükmünde yardımcı olacaktır. Hakim vicdani kanaatine öncelik vererek Anayasaya kanuna veya hukuka uymayan bir karar veremeyecektir. İspat hukuku ise bu konuda (birazdan değineceğimiz temsilcinin özel durumu dışında) ispat yükünün yer değiştirmesine olanak vermemektedir.

67) *Oğuzman*, Fesih, s. 284.

68) *Saka*, Sendikalar, s. 92.

69) Y9HD, 20.1.1972, 20997/993 (TİK, 1972/1, s. 439; *Selçuki*, 360; *Çenberci*, s. 1006/50).

70) Y9HD, 24.9.1974, 22703/18487 (*Çenberci*, 1142/3).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ne oluşturur[71]. Artık işçiden, ayrıca feshin sendikal nedenle yapılmış olduğunu ispatı beklenemez. Tersine işveren feshin sendikal nedenle olmayıp haklı bir nedenle yapılmış olduğunu ispat etmelidir.

f) Sendikal Tazminatın Hesabı

Sendikal tazminat ücretin bir yıllık tutarından az olamaz. Ancak toplu iş sözleşmeleri ile bu miktar işçi yararına aşılabilir[72]. Bu durumda toplu iş sözleşmesindeki tazminattan ayrı olarak SK. m. 19. a dayanarak ayrı bir tazminat istenemez[73]. İşçiye sendikal tazminat olarak ödenecek en az bir yıllık ücret tutarındaki tazminat ücretin ekleri gözönünde bulundurulmadan çıplak ücret üzerinden[74] hesaplanacak ancak net ücret değil, brüt ücret esas alınacaktır[75].

IV. SENDİKAL FESİHTEN SONRA YENİDEN İŞE ALMA SORUNU

İş Kanununun 24. maddesinde 1927 sayılı kanunla 4.7.1975 tarihinde yapılan değişiklikle, eskiden toplu işçi çıkarmayı düzenleyen bu madde ile tek tek de olsa çıkarılan işçilerin belli bir süre içinde ve belli şartlarla tekrar işe dönmelerini sağlamak amacı güdülmüştür[76]. Madde gerekçesinde değişikliğin, 13. maddenin kötüye kullanılmasını önlemek, işçi çıkarmalarına sadece işletmenin ekonomik zorunluluğuyla izin vermek, işverenin keyfi işçi çıkarmalarını önlemek gibi amaçlarla yapıldığı belirtilmekte ise de[77], bu amaçların bir tek madde değişikliği ile sağlanamayacağı açıktır. Getirilen yenilik çıkarılan işçinin, şartlar düzelmiş ve yeni işçi almak gerekmişse öncelikle işe alma zorunluluğudur.

---

71) Usul hukuku açısından karineler ispatı kolaylaştırıcı rol oynarlar. Üstündağ'a göre «fiili karineler ispat yükünü değiştirmez. Ancak bunlar çok defa adi kaidelere göre ispat edilmesi gerekecek olan vakıalar yerine bir başka, daha kolay isbat edilebilir olan vakıaları koymak suretiyle isbatın mevzuunu değiştirirler» (I. s. 522). Kuru'ya göre ise «fiili karine lehine olan taraf ispat yükünden kurtulur; karşı taraf karinenin hilafını ispat edebilir» (Usul, s. 365). Her iki görüş de aynı sonuca ulaşmaktadır. İşçi eski temsilci olup, İl Hakem Kurulunca işe iade edildiğini, ancak işverenin temsilcilik süresi sonunda sözleşmeyi feshettiğini ispatlayınca ispat külfetini yerine getirmiş sayılacaktır.

72) Çelik, Sendikalar, s. 128; Süzek, s. 179; YŞHD, 22.1.1969, 10072/11806 (İplikçioğlu s. 320; TİK, 1971, s. 458; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 243).

73) YŞHD, 11.10.1971, 14330/21207 (İşveren, 1972, sy. 4, s. 18 - 19). TİK, 1972/1, s. 439 - 440; Selçuki; s. 347; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 699.

74) YŞHD, 22.12.1969, 10072/11806 (İplikçioğlu, s. 320).

75) YHGK, 19.6.1968, 9-305/470 (RKD, 1968, 11/1, s. 229; *Uygur/Dönmez/Kars*, s. 696.

76) Çenberci, s. 508 - 509.

77) MMTD, S. Sayısı: 66 (D: 4, T: 1), s. 10 - 13.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu maddeye göre işveren, İş K. m. 13'e, m. 16/III'e veya 17/I, b ve III. bentlerine göre işten çıkardığı işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden başlayarak 6 ay içinde yeni işçi alamaz. Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi alınmak istenirse durum uygun araçlarla yayınlanır ve çıkan veya çıkarılan işçinin adresine noter kanalıyla bildirilir. İşçi 15 gün içinde başvurmazsa bu hakkı düşer[78].

24. maddede ağırlığın 13. maddede olup amacın bu maddeye göre işçi çıkarmayı zorlaştırmak olduğu anlaşılmaktadır. Zira iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğu belirsiz süreli olarak kurulmakta ve bunları sona erdirmek için genellikle 13. maddede düzenlenmiş bildirimli fesih yolu kullanılmaktadır. 24. madde kapsamındaki işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulması (İş K. m. 17/I, b) veya işçinin zorlayıcı sebeple işyerinde bir haftadan fazla süre çalışması (İş K. m. 17/III) nedeniyle sözleşmenin işveren tarafından feshi ile işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı nedenler dolayısıyla (İş K. m. 16/III) sözleşmenin işçi tarafından feshi sık karşılaşılan fesih nedenleri değildir[79].

24. madde işverenlerin «bu kanunun 13'ncü maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği» işçiden söz etmektedir. Bundan işverenin, bildirim sürelerine uymadan sözleşmeyi feshetmesi halinde tekrar işe alma yükümünün olmadığı sonucu çıkarılamaz[80]. Zira 24. maddede işe son vermenin bildirimli fesih yoluyla olması değil, 13. maddeye göre olması aranmıştır. 13. maddede düzenlenen her türlü fesih durumunda, 24. maddedeki tekrar işe alma yükümü sözkonusu olacaktır. Yani işveren sözleşmeyi ister bildirim önelerine uyarak, ister önellere uymadan, ister fesih hakkını kötüye kullanarak sona erdirsin, şartları gerçekleşmişse tekrar işe alma yükümü altındadır. Bunun gibi İş K. m. 13'de düzenlenmemekle birlikte, Sendikalar Kanunu m. 19'da düzenlenen iş sözleşmesinin sendikal nedenle sona erdirilmesinde de tekrar işe alma yükümü sözkonusudur. Zira bu 13. maddede düzenlenen fesih hakkının kötüye kullanılmasının özel bir durumudur[81].

78) Ayrıntı için bkz. Çenberci, s. 506. vd. Çelik, İş, s. 174 vd. Ekonomi, I, s. 184 vd.
79) Ekonomi, I, s. 185.
80) Ekonomi, I. s.185.
81) Tunçomağ, Armağan, s. 221, dn. 10; Çelik, I, s. 219; Esener, İş, s. 233; Akbulut, s. 566; Süzek, s. 100; Ulucan, İHU, Sen. K. 19, No. 2, s. 4 vd; YİHD, 8.7.1968, 8118/9721 (Orhaner, B/S, s. 556); 28.10.1969, K - 556 (İplikçioğlu, s. 127); 18.6.1974, 20439/12735 (Çenberci, s. 1091/38c).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İşverenin 24. maddedeki yükümüne uymamasının hukuki ve cezai sonuçları olacaktır. Bu konuda işverenin sadece tazminatla yükümlü olacağı görüşü yanında[82], işverenin dava ile akit yapmaya zorlanabileceği ve mahkeme hükmünün, satış vaadinde olduğu gibi, sözleşmenin kurulmasında işverenin beyanı yerine geçeceği görüşü de ileri sürülmüştür[83]. Ayrıca bu işçilerin yerine işe alınan işçilerin iş sözleşmeleri de geçerli kalacaktır[84].

İş Kanunu işverenin tekrar işe alma yükümüne aykırı davranmasını ayrıca ceza yaptırımına da bağlamıştır. İş Kanununun 1927 sayılı kanunla değiştirilen 98. maddesinin VII. bendine göre «24 ncü madde hükümlerine aykırı olarak işyerine yeni işçi alan işverenler, işten çıkardığı her işçi için 1.000 (2248 değişikliği ile 3000) liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrarında daha önce verilen para cezasının iki katı» para cezasına mahkum olacaklardır.

82) Oğuzman, Fesih, s. 285.
83) Çenberci, s. 518; Ekonomi, Akit Yapma Zorunluğu, 124 vd; Tuncay, A. Can, «İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarmalar ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları», İstanbul 1973, İHFM, c. 38, sy. 1-4'den ayrı bası, s. 23 vd.
84) Ekonomi, I. s. 127; Çenberci, s. 518; Çelik, İş, s. 177.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

§ 8. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

I. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ KURUMUNUN GEREKLİLİĞİ

Türk Hukukunda işçi temsilciliği 3008 sayılı İş Kanununun yerini alan 931 sayı ve 1967 tarihli İş Kanunu ile kaldırılmıştır. Ayrıca Avrupa Hukukunda olduğu gibi işletme komiteleri de henüz öngörülmediğinden işyeri sendika temsilciliği kurumunun büyük önemi vardır[1]. İşçilerin dilek ve şikayetlerini işverene yansıtmak, yöneticiler yanında gerekli girişimlerde bulunmak, toplu sözleşmelerin işyerinde uygulanmasını izlemek, bağlı olduğu sendikanın işyerinde gelişmesini sağlamak[2], işyerinde sendikal faaliyetleri gerçekleştirmek ve toplu iş sözleşmesi ile öngörülen faaliyetlerde bulunmak[3] sendika temsilcilerinin başlıca görevlerindendir. Bu görevlerin önemi, bu kurumun gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ancak burada iki konuya değinmekte yarar vardır: İşçilerin temsilci seçimine katılması ve işyeri sendika temsilciliği yanında başka yönetime katılma kurumlarının oluşturulması.

1. İşçilerin Sendika Temsilcisi Seçimine Katılması

Doktrinde işçi temsilciliği yerine işyeri sendika temsilciliğinin getirilmesi tenkit edilip, bunun geri bir adım olduğu ileri sürülürken[4], bu sistemin seçim mekanizması ile takviye edilmesi de önerilmiştir[5].

Bizce bu konuda bir sistem değişikliğine gerek yoktur. Türk endüstri ilişkileri (işçi - işveren ilişkileri) sisteminde ağırlık sendikalara kaydırılmıştır. O kadar ki Anayasa 47. maddesinde «iş-

1) *Kutal, Metin*, Türk Endüstri Sisteminin Yasal Çerçevesi ve Başlıca Sorunları. Uluslararası Deneylerin Işığı Altında Türkiye'deki Endüstri İlişkileri. Semineri. İstanbul. 1977, s. 100.
2) Ags., s. 100.
3) Bu faaliyetler için bkz., § 3.
4) *Dosdoğru*, s. 76.
5) *Kutal*, ags., s. 145.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çiler, işverenle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler» diyerek bu hakkın açıkça işçiye tanınmış bir hak olduğunu belirtmiş ise de, kanun koyucu 47. maddenin ikinci bendi gereğince çıkardığı 274 ve 275 sayılı kanunlarla bu hakların sendikalar aracılığı ile kullanılmasını kabul ederek işçileri ikinci planda bırakmıştır. Bu düzenlemenin Anayasaya aykırılığı ileri sürülmüş ise de[6] genellikle düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığı görüşü ağırlık kazanmış[7] ve Anayasa Mahkemesinin, düzenlemenin Anayasaya aykırı olmadığı kararı[8] bu tartışmayı noktalamıştır. Bu kararda «eğer işveren, kendi karşısında görüşmeye oturmuş bulunan işçilerin güçsüz olduklarını ve desteklenmeyeceklerini bilirse, ya toplu sözleşmeye hiç yanaşmaz veya görünüşü kurtaran birkaç koşulu kabul ederek işçilerle toplu sözleşme yapar ki böyle bir sözleşme ile de işçilerin durumunda köklü bir düzelme beklenemez ve bu yüzden sosyal ve iktisadi kalkınmanın temeli bulunan sosyal denge sağlanmış olmaz... Bu gerçekler karşısında, Anayasanın 47. maddesindeki «işçiler» sözünden, güçlü işçi kuruluşlarında, başka deyimle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak Anayasanın herkesten önce işçileri korumak gereği ile bu hükmü koymuş bulunduğu dahi gözönünde tutularak kabul olunmalıdır.»

Hernekadar Uluslararası Çalışma Örgütü eylemli işçi topluluklarına da toplu sözleşme yetkisi tanınmasını salık vermekte ise de, sendikacılığın günden güne gelişmekte olduğu ülkemizde böyle bir yetkinin tanınmasına yer yoktur ve böylelikle işçiler sendikalaşma yoluna dolayısıyla götürülmüş olacaklardır[9]». Kanun koyucunun amacı sendikalara öncelik vererek, işçileri sendikalaşmaya özendirmek, böylece onları daha güçlü kılmak olduğundan ve bu amaç gerçekten işçi çıkarlarını korumakta daha elverişli bulunduğundan toplu iş sözleşmelerini yapmak ve yürütmek görevinin sendikalara bırakılması uygun karşılanmıştır. Ancak bu görevi sendikala-

6) *Oğuzman, Kemal*, «Grev ve Lokavt Tasarısı Tahlili ve Tenkidi», İÜHFM, c. XXVIII, sy. 2, s. 407 - 429, 1962, s. 423; *Mimaroğlu, Sait Kemal*, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1964, s. 30.

7) *Eser, Turan*, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara, 1964, s. 14; *Akyol, Şener*, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Aktine Tesiri, İstanbul, 1967, s. 34; *Işık, Rüçhan*, Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara, 1977, 3. bası, s. 43 - 44; *Çelik*, Sona Erme, s. 39.

8) AY Mahkemesinin 20.10.1967, E. 1963/337, K. 1967/31 sayılı kararı (AYMKD, sy. 6, Ankara, 1975, s. 42 - 76; RG. 2.5.1968, No. 13188).

9) Agk., AYMKD, sy. 6, s. 50 - 51.

ra bırakmakla sorun çözülmüş olmamaktadır. Yapılan toplu sözleşmelerin uygulanması ve bu sözleşmelerle sağlanan hakların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunun için öngörülen kurum işe işyeri sendika temsilciliğidir. Temsilciler sendikaların işyerindeki uzuvları, organlarıdır. Onlar kanalı ile işçiye ulaşılır, onlar kanalıyla toplu sözleşmedeki soyut hükümler işyerinde somutlaştırılır. Denetleme yine öncelikle temsilciler kanalıyla yapılır. Böylesine önemli fonksiyonları olan kişilerin seçiminde sendikaların yetkili olması en doğal olanıdır. Bu bakımdan temsilci seçiminde işçilere öncelik vererek, bunları işçi temsilcisi durumuna getirmek kurumun kabul nedeni ile bağdaşmamaktadır. Ancak sendika uygun bulursa bu konuda işçilere de söz hakkı tanıyabilir. Ancak yine de son sözü sendikanın söylemesi uygun olacaktır. Zaten tüzükleri ile bu konuda işçilere de söz hakkı tanıyan sendikaların, ya adayları kendileri saptayarak, ya da oylama sonucu saptanan adayı atama yetkilerini saklı tutarak, bunu sağladıkları görülmektedir[10].

2. Başka Yönetime Katılma Kurumlarının Kabulü

Kanun koyucunun işyeri sendika temsilciliği ile güttüğü amacın tam olarak anlaşılamamakla beraber, istenilenin sendikaların temsilcileri aracılığı ile ve toplu iş sözleşmelerinde yapılacak düzenlemelere uygun olarak, işyerinin yönetimine katılmak olduğu ileri sürülmüştür. Ancak sendika yerine doğrudan doğruya işçilerin yönetime katılmasının daha uygun olacağı da belirtilmiştir[11]. Bizce sendika ve işyeri sendika temsilciliği dışında işçilere ağırlık vererek işyerinde oluşturulacak yeni yönetime katılma ve temsil kurumları, sendikalara ağırlık veren şimdiki işçi - işveren ilişkileri sistemimize ters düşecektir. Bizde kabul edilen işçi - işveren ilişkileri sisteminde sendikalar ön planda gelir. Gerek toplu görüşme ve toplu sözleşmelerin yürütülüp yapılmasında, gerek grev konusunda ve gerekse toplu sözleşme yapıldıktan sonra bunun izlenip kontrol edilmesinde tek yetkili ve sorumlu sendikalardır. Hatta o kadar ki toplu iş sözleşmesi ile tanınmış haklara (veya mevzuatın tanıdığı haklara) aykırı davranılması, toplu sözleşmenin yürürlük süresi içinde hak grevine yol açabilecektir (TSGLK m. 19). Bu açıdan sistemimiz toplu sözleşmelere ağırlık veren ve bütün uyuşmaz-

10) *Dosdoğru*, agm., s. 76.

11) Çelik, Sendikalar, s. 144; Çelik; Nuri, «Türkiye'de Sendika Düzeninde Hukuki Çerçeve Uygulama ve Aksaklıklar, Alınacak Tedbirler», Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, Türkiye'de İşçi - İşveren İlişkileri Semineri, s. 180 - 247, İstanbul 1974, s. 214.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lıkları öncelikle sendika ile işveren arasında çözmeye çalışan Amerika Birleşik Devletlerinin işçi - işveren ilişkileri sistemine benzemektedir. Oradaki sendika temsilcisi yerine (shop - steward) bizde sendika işyeri temsilciliği kabul edilmiştir. Fransa'da ise sendikalar uzun süre, işletmelerden uzak, bağımsız kuruluşlar olarak faaliyet göstermiştir. Toplu sözleşmeler kanalıyla işverenlerle ,iş şartlarını düzenlemiş fakat bunların kontrolu açısından işyerlerinden uzak kalmışlardır. Bu yüzden işletme düzeyinde işçileri temsil için, işçi temsilcileri, işletme komiteleri kurulmuş ancak sendikal gelişme sonucu bunların yanında sendikal kesim ve sendika temsilcilerine de yer vermek gerekmiştir[12]. Bu kurumların görevleri kanunla belirlenmiş olmakla beraber aynı işletmede birlikte bulunmalarından ve faaliyetlerinin de iç içe geçmiş bulunuşundan görevlerinin sınırını çizmek oldukça güçleşmiştir[13]. Türkiye açısından böyle bir güçlük sözkonusu değildir. Avrupa ülkelerindeki işyeri düzeyinde sendikalara bazen rakip ve karşı olabilen işletme komiteleri, işletme konseyleri, işçi temsilcileri gibi örgüt veya organların Türkiye'de olmayışı, sendikaların ulusal ekonomi politikasına ve işçi - işveren ilişkilerine işyeri düzeyinde katkıda bulunmalarını kolaylaştırıcı bir durum olarak görülmektedir[14]. Bizdeki işyeri sendika temsilcileri, sendikalara bağlı ve yetkileri sınırlı olduğundan, Avrupa'da sendikalar yanında işçiyi temsil eden örgüt ve organların zaman zaman sendikaların işyeri düzeyinde ekonomi politikasına katılmalarını ve başarılarını güçleştirici rol oynamaları, bizde sözkonusu olmayacaktır[14a]. Gerçi zaman zaman ülkemizde de temsilcilerin, fiili güçlerine dayanarak sendikadan habersiz işyerinde verim düşürücü eylemlere ve direnişlere neden oldukları görülmekte ise de[15], sendikadan destek görmedikçe bunların başarılı olmaları zordur. Gerektiğinde sendika temsilciyi görevinden alarak onu hukuki temelden de yoksun bırakabilir. Böylece işyeri düzeyinde işçilerin sendikaları aracılığı ile işletme politikasını etkilemeleri daha şuurlu ve disiplinli bir biçimde gelişecektir. Toplu iş

12) *Ollier*, s. 446; *Lyon - Caen*, 1965'de İşletme Komiteleri ve işçi temsilcileri uygulamalarını, sendikaların işyerine sokulmaması için alınmış önlemler olarak görüyordu (Contratti collettivi e Controversie collettive di Lavoro studi in memoria di Lodovico Barassi, Padeva, 1965, «Le syndicat dans l'entreprise», s. 299, no. 17).

13) *Ollier*, s. 446; *Despax/Pélissier*, s. 109.

14) *Dereli, Toker*, «Türkiye'de Sendikacılığın ve Toplu Sözleşme Düzeninin Ekonomik ve Sosyal Etkileri», Uluslararası Deneylerin Işığında Türkiye'de Endüstri İlişkileri Seminerı, s. 153 - 197, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, İstanbul, 1977, s. 188.

14a) *Dereli*, ağa., s. 189.

15) *Çelik*, Sendikalar, s. 143.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sözleşmeleri kanalı ile işçiler, işverenin yönetim yetkisini işçi yararına sınırlayarak işçi ve işletme yararını bağdaştırıcı bir sistemin yerleşmesine yardımcı olabilirler. Burada artık işçilerin yönetime katılmaları değil, işçilerin işletme yönetimini etkilemelerinden söz etmek gerekir[16]. Böylece işyeri sendika temsilciliği kurumunun geliştirilerek korunması gerektiği sonucuna varıyoruz. Ancak bu, kanunumuzdaki düzenlemenin yeterli olduğu anlamına da gelmemelidir. Bu nedenle kanundaki eksiklik ve aksaklıklara ayrıca ve topluca değinmek uygun olacaktır.

II. YASAL DÜZENLEMENİN AKSAKLIKLARI

İşyeri sendika temsilciliğine ilişkin bazı aksaklık ve eksikler yorumla veya toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenip giderilebilecek aksaklıklardır. Bu yoldan olması gerekene ulaşma yolu açık olduk-ça yasa değişikliklerine gitmemek uygun olacaktır. İşçi - işveren ilişkileri, özellikle de toplu sözleşme düzeni ekonomik ve politik duruma göre çok hızlı değişme göstermektedir. Bu konularda getirilecek yasal düzenlemeler statik kalacak ve değişimlere ayak uyduramayacaktır. Bu nedenle toplu sözleşme düzenine, bu arada da işyeri sendika temsilciliğine yasal yoldan olabildiğince az müdahalede bulunulmalıdır.

1. *Yorum ve Toplu İş Sözleşmeleri ile Giderilebilecek Aksaklıklar*

a) Temsilcinin Atanması

Temsilci atanmasına ilişkin yasal düzenleme yetersiz olmakla beraber, doktrin ve Yargıtay bu konuda açıklığa ve ortak bir görüşe varmıştır. Buna göre işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapan sendika da, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapan sendika da temsilci atayabilecektir. Ancak işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerini aynı sendika yapmışsa, bu durumda bu sendika her toplu sözleşme için ayrı ayrı temsilci atayamayacak, sadece ilk yaptığı toplu sözleşmeye dayanarak temsilci atayabilecektir[17]. Aslında bu

16) Kutal, Metin, «Son Bir Yıllık Dönemde Türkiye'de İşçilerin Toplu Pazarlık Yoluyla İşletme Yönetimini Etkilemeleri (II) : Araştırma Sonuçları, İktisat ve Maliye, c. XXVI, sy. 7, s. 299 - 307, Ekim 1979, s. 306.

17) Bkz. § 2, I, 3, b, cc.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sendikanın aynı işyeri için ikinci toplu iş sözleşmesini yapamaması gerekirdi. Zira ilk imzaladığı sözleşme süresince bu sendikanın o işyerinde grev uygulamasına olanak yoktur. Grev desteğinden yoksun bir toplu görüşme ve toplu sözleşme ise düşünülemez. Bu nedenle sendika önce işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapmışsa, daha sonra bu işkolundaki belli işyerlerinde uyuşmazlık çıkararak, toplu görüşme, olmazsa grev yoluna gidemeyecektir. İlk sözleşme nedeniyle taraflar sözleşme süresince uyuşmazlık çıkarmama ve iş barışını koruma yükümü altına girmişlerdir. Bu dirlik borcu ise taraflara sözleşme süresince ikinci bir toplu sözleşme için faaliyette bulunmama borcu da yükler. İsterse bu ikinci sözleşme farklı düzeyde imzalanacak olsun. İlk sözleşme işyeri düzeyinde ve belli işyerleri için yapılmışsa, sendika işkolu düzeyinde toplu görüşme çağrısında bulunup, toplu görüşmelere başlayabilecek, fakat işyeri toplu sözleşmesi imzalamış olan işyerleri buna katılmayabilecektir.

b) Temsilcilerin Sayısı

Kanunda temsilcilerin sayısı belirlenmiş ve bu sayının en çok olduğu da hükme bağlanmıştır. Kanunun bu konudaki düzenlemesi de anlaşmazlıklara yol açmıştır[18]. Ancak yorumla bu konu da açıklığa kavuşturulmuştur. Kanunun bu düzenlemesi nisbi emredici olduğundan işçiler lehine aşılabilir. Toplu sözleşme özerkliği de tarafların bu sayıyı aşabilmelerini gerektirir.

c) Temsilcilerin Nitelikleri

Kanun temsilcilerin niteliklerini de açıkça düzenlememiştir. Ancak kanunun sendika işyeri temsilciliğini düzenleyen 20. maddesinde yer almayan bu nitelikler, sendika kuruculuğu ve yöneticiliğini düzenleyen 11. maddesinde yer almıştır. Sendikanın işyeri düzeyindeki faaliyetlerinin düzenleyicisi, uygulayıcısı ve yöneticisi durumundaki temsilcilerde de bu niteliklerin aranacağı açıktır[19]. Ayrıca bu nitelikler, sendika tüzükleri, sendika temsilci yönetmelikleri ve toplu iş sözleşmelerinde de daha ayrıntılı olarak ve o işkolu veya işyerinin özellik ve gerekleri gözönünde tutularak düzenlenmektedir. Bu nedenle bu konuda da yasal düzenleme zorunlu değildir[21].

18) Bkz. § 2, II. 4.
19) Bkz. § 2, III, 1.
20) Bkz. § 2, III, 2.
21) *Göçer* ise bu konuda kanunun açıklığa kavuşturulması gerektiği görüşündedir (s. 8).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

d) Temsilcilerin Faaliyetleri

Sendikalar Kanununda ne 19. ne de 20. maddede temsilcinin faaliyetleri düzenlenmiş değildir. Ancak temsilciyi sendikal faaliyetlerin işyerindeki düzenleyicisi ve yürütücüsü olarak görmek yanlış olmaz. Sendikal faaliyeti, kanun ve toplu iş sözleşmeleri ile işyerinde ve işyeri dışında sendikalara tanınmış faaliyetler olarak kabul edince[22], bu faaliyetleri işyerinde düzenleyip yürütmek temsilcinin temel hak ve görevlerinden olmaktadır. Hele temsilcinin toplu iş sözleşmesi ile olan sıkı bağlılığı da gözönünde tutulursa (ancak toplu iş sözleşmesi yapan sendika yoksa, işkolu toplu sözleşme yetkisi alan sendika temsilci atama hakkına sahiptir) ve işyerindeki sendikal faaliyetlerin toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenip, giderek bu konuda sendikalara (dolayısıyla da temsilcilere) daha geniş yetkiler tanınması bu konuda da yasal düzenlemeyi gereksiz kılmaktadır. Bu görevlerin toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi gerçi işyerleri arasında farklılıklara ve toplu görüşmelerde ayrı bir tartışma konusunun devamlı gündemde kalmasına yol açacaktır[23]. Ancak bu sakınca beri taraftan konunun dinamik kalıp her geçen gün gelişmesini de sağlamaktadır.

Faaliyet konusunda olduğu gibi temsilcinin işyerindeki faaliyetlerinden sendikanın sorumluluğu konusunda da Sendikalar Kanununda hüküm yoktur. Bu konuda da genel hükümlerin ışığında bir sonuca varılabilir[24]. Ayrıca birçok toplu iş sözleşmesinde, sözleşmedeki faaliyetlerinden dolayı temsilci ile birlikte sendikanın da sorumlu olacağı hükmüne yer verilmektedir.

c) Temsilciliğin Sona Ermesi

Sona erme konusu da kanunda ayrıca düzenlenmemiştir. Kanunun bu konuya ilişkin tek hükmü «sendika tüzüğünde belirtilen temsilcilik süresine» yapılan yollamadır (SK m. 20/5). Ancak buradan temsilciliğin tüzükte düzenlenen süre boyunca devam edeceği sonucuna varılamaz. Sendika temsilciliği görevinin toplu iş sözleşmesi ile olan ilgisi gözönünde tutulmalıdır. Bu açıdan toplu iş sözleşmesinin sona ermesi, bu sözleşmeye bağlı olarak atanmış olan temsilcilerin görevlerini de sona erdirecektir. Yargıtay önceleri temsilcilik görevinin yeni toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle

22) Bu konuda bkz. § 7, III, 3, a.
23) Göçer, s. 9.
24) Bkz. § 3, V.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sona ereceğini kararlaştırmış iken (Y9HD, 24.12.1976, 2099/22626 sayılı karar) daha sonra isabetli olarak toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile temsilcilik görevinin de sona ereceğini, yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesinin beklenmeyeceğini kararlaştırmıştır (Y9HD, 19.3.1979, 3576/4078 sayılı karar)[25]. Kanundaki düzenleme yetersiz olmakla beraber bu konuda da doktrin ve Yargıtay konuyu aydınlatmış ve aynı sonuçta birleşmiştir.

f) Temsilcilerin Korunması

Sendikalar Kanunumuzda feshe karşı koruma dışında temsilcileri koruyan özel düzenleme yoktur. Ancak işçi sendikası üyeliğini ve sendikal faaliyeti güvence altına alan SK m. 19'dan, temsilciler de yararlanacaklardır. Maddede düzenlenen konulara aykırılık durumunda, bir yıllık ücret tutarında tazminat da isteyebileceklerdir[26]. Bu arada temsilcilerin iş ve işyeri değişikliklerine karşı korunmaları. 19. madde yanında toplu iş sözleşmesine konan özel hükümlerle de olmaktadır. Temsilcinin işi veya işyeri, temsilcilik görevini yapmasını engellemek veya güçleştirmek amacıyla değiştirilirse temsilci 19. madde gereğince bir yıllık ücret tutarında tazminat isteyebilecektir. Ancak Yargıtayın bu konudaki çözümü farklıdır. Yargıtay iş sözleşmeleri feshedilmedikçe SK m. 19 un uygulanamayacağı görüşündedir. Oysa Yargıtay eski kararlarında iş sözleşmesi feshedilmeden işçiler arasında sendikal nedenle ayırım yapılması veya sendikal faaliyetin engellenmesi durumlarında 19. maddenin uygulanabileceği görüşünde idi[27]. Yargıtayın bugünkü görüşünü bırakarak eski görüşüne dönmesi ve 19. maddeyi sadece fesih halinde değil, iş sözleşmesinin yürürlükte kaldığı fakat işverenin sendika çalışmalarını engellediği durumlarda da uygulaması halinde bu konu da toplu iş sözleşmeleri ve kararlarla çözülmüş olacak yasal düzenlemeye gerek kalmayacaktır.

g) Temsilcilere Sağlanan Kolaylıklar

Sendika işyeri temsilcisinin görevini yapabilmesi için gerekli olan bu kolaylıklar da kanunda yer almamış, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmiştir[28]. Böylece temsilcilere, serbest süre, ilan, broşür

25) Bu kararlar ve eleştirileri için bkz. § 4, I, 1, c, Temsilciliği sona erdiren diğer nedenler konusunda da bkz. § 4.
26) Bkz. § 5, II, V.
27) Bu konuda bkz. § 5, III, 2.
28) Bkz. § 5, IV.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dağıtma, işyerinde dolaşma, işyeri dışına çıkma, işçilerle görüşme, sendikal izin, hakları tanınmıştır. İşverenin bu haklara uymaması durumunda temsilcinin 19. maddeye dayanarak tazminat istemesi olanağı yanında sendikanın da konuyu toplu iş uyuşmazlığı (toplu hak uyuşmazlığı) haline getirerek TSGLK m. 19 gereğince greve gitmesi yolu da kullanılabilecektir. Ayrıca bu davranış işverenin SK. m. 31/3 gereğince ceza sorumluluğunu da doğurabilecektir.

2. Kanun Değişikliğini Gerektiren Aksaklıklar

a) Atanan Sendika İşyeri Temsilcilerinin İşverene Bildirilmesi

Bizde atanan temsilcilerin işverene bildirilmesi konusunda yasal bir düzenleme yoktur. Oysa Fransız Hukuku (Art. L. 412. 14) temsilcilerin işverene bildirilmesi zorunluluğunu getirmiş, bu bildirimin nasıl olacağı konusunun ise kararname ile düzenlenmesini öngörmüştür. Kararname ise bildirimin (Art. D. 412. 1) iadeli taahhütlü mektupla veya alındı karşılığı mektupla yapılmasını öngörmüştür. Bu bildirimin önemi, bildirim tarihinin aynı zamanda temsilciler için öngörülen yasal özel korumanın başlangıç tarihi olmasındandır. Atama fesih tarihinden sonra yapılmışsa, işveren temsilcinin değil herhangi bir işçinin iş sözleşmesini feshetmiş sayılacağından özel prosedüre uymak zorunda sayılamayacaktır. Atama raslantı sonucu fesihten sonra olabileceği gibi, çoğu zaman uygulamada görüldüğü gibi, işveren veya sendikanın bir taktiği sonucu da olabilir. İşveren sendika temsilcisi olmasını beklediği işçiyi atama yapılmadan önce işten çıkararak onun özel korumadan yararlanmasını önleyebileceği gibi, sendika da sözleşmesi feshedilen veya feshedilmesi olası işçileri temsilci atayarak feshi engelleyebilir. Fransız Yargıtayı burada işçinin temsilci atanmasındaki amacı gözönünde tutmuş, atama işçilerin toplu çıkarını sağlama amacıyla yapılmışsa, fesih işlemi, atama işverene bildirilmeden yapılmış olsa da işçi, temsilcilere özgü korumadan yararlandırılmıştır. Tersine atama fesih tehdidi altındaki belli bir işçiyi korumak amacıyla yapılmışsa atama geçersiz sayılarak işçi korumadan yararlandırılmamıştır[29]. Bizde ise temsilcilerin işverene bildirilmesi zorunluluğu toplu iş sözleşmesine konan hükümlerle sağlanmak istenmektedir. Ancak bu düzenleme kötüye kullanmaları önleyeme-

29) *Pélissier*, Statut Protecteur, s. 19, No. 34 ve anılan Yargıtay kararları.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

mektedir. İşten çıkarılan bir işçinin sendika temsilcisi olduğu sonradan alınan önceki tarihli bir sendika kararıyla ileri sürülebilmekte[30], aynı biçimde işveren de temsilci olması beklenen ancak henüz kendisine bildirilmeyen işçilerin sözleşmelerini bildirimi beklemeden feshederek onların temsilcilik güvencesinden yararlanmalarını engelleyebilmektedir. Bu nedenle atanan sendika temsilcisinin işverene bildirilmesi zorunluluğu yanında, Fransız Yargıtayının bu konudaki çözümü de benimsenerek bu alandaki kötüye kullanmalar önlenebilir. Kanun değişikliği ile bildirim zorunlu olana ve Fransız Yargıtayının çözümü bizde de benimsenene kadar yapılacak şey aşağıda önerdiğimiz gibi temsilci sıfatının, işverene bildirildiği değil, sendikanın yetkili organında bu konuda kararın alındığı anda başladığının kabulüdür. Bu kararın işverene etkisi ise atamayı öğrendiği anda başlatılabilir[31].

b) Temsilcilerin Feshe Karşı Korunmaları

Bizce kanunun asıl yetersizliği temsilcileri feshe karşı koruyan hükümlerindedir. Gerçi bugünkü düzenleme doktrinde «olağan üstü ayrıcalık» olarak nitelenerek gereksiz bulunmuş ise de[32], temsilcilerin korunması gerektiği kabul edildikten sonra[33], kanundaki düzenlemenin yetersiz ve tartışmaya açık tarafları da düzeltilmek gerekir. Ayrıca bu aksaklık ve eksiklikler yukarda andıklarımız gibi yorum ve toplu iş sözleşmeleri ile düzeltilebilecek nitelikte de değildir. Bu nedenle feshe karşı korumadaki aksaklıklar yasal değişiklikleri gerektirmektedir.

aa) İl Hakem Kurullarının Yetersizliği

Bu yetersizlik hiçbir zaman bu kurulların kararlarına yönelik değildir. Aksine bu kararların oldukça ileri görüşlü ve işçileri koruma yanında işyerindeki dengeye de önem verir niteliktedir. Nitelik yönünden bu kararların mahkeme kararlarından eksik yanları yoktur. Nitekim aşağıda bu kararların nitelik yönünden birer kazai karar olduğu görüşünü de belirttik[34]. Bu yetersizlik bu kurulların kuruluşundan gelmektedir. Hakem Kurullarının çıkar uyuşmazlıklarındaki yetkileri genellikle kabul edilip benimsenmek-

30) *Göçer*, s. 9.
31) Bkz. § 2, IV.
32) *İnce*, s. 26; *Özgül*, s. 24.
33) Bkz. § 5, I.
34) Bkz. § 6, V, 1, b.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

le beraber bunlara kazai görevler de yüklenmesi kuşku ile karşılanmaktadır[35]. 1317 sayılı yasa değişikliği ile getirilen sistemin en önemli aksaklığı sendika temsilcilerinin işe iadesi konusundaki yetkinin İş Mahkemelerinden alınarak İl Hakem Kurullarına verilmiş oluşudur. Kurulun oluşumu ve kararlarının hukuki niteliği konularındaki zorluklar yorumla aşılsa bile[36], düzenlemenin Anayasaya aykırılığı bu yollardan giderilemeyecektir[37]. Bu nedenle bu yetkinin değişiklikten önce olduğu gibi İş Mahkemelerine bırakılması uygun olacaktır. Ancak yetkinin İş Mahkemelerine bırakılması, İş Mahkemelerinin bu günkü iş hacmi karşısında konunun sürüncemede kalıp, uzamasını da doğuracağından bu konuda başka önlemler almak da gerekecektir. Bu konuda alınabilecek ilk önlem Bölgedeki uzlaşma toplantısını daha yararlı bir şekle dönüştürmektir. Bu toplantı iş müfettişi konu ile ilgili bütün belge ve soruşturmaları tamamladıktan sonra düzenlenirse, birçok uyuşmazlık daha bu aşamada çözülebilir. Anlaşma olmayan dosyalar ise tamamlanmış bir biçimde İş Mahkemesine gideceği için bu konuda mahkemenin de fazla zamanı alınmamış olur. Hatta bir çok olayda hakim tarafları dinledikten sonra dosya üzerinde dahi karar verebilir. Ayrıca bu davaların İş Mahkemelerinde öncelikle ve asgari bir süre içinde karara bağlanması da sağlanabilir. Hatta uzlaştırma toplantısı Fransa'daki izin sistemine benzer bir durumda da düzenlenebilir. Yani feshin ancak uzlaştırma toplantısından sonra ve Bölge Çalışma Müdürlüğünün veya İş Müfettişinin feshi uygun bulmasından sonra yapılabileceği yolunda bir düzenleme getirilebilir. Bu konudaki kararı son olarak yine iş mahkemesi verecektir. Ancak Bölgeye veya İş Müfettişine fesihten önce feshe izin verme konusunda bir yetki tanınırsa, İş Mahkemesi bu yetkinin yerinde kullanılıp kullanılmadığını denetlemekle yetinebilir.

bb) Temsilcilerin Görevleri Bittikten Sonra Belli Bir Süre Daha Korumadan Yararlandırılmaları Gereği

Hukukumuzda sendika temsilcilerinin korunmaları ancak görevleri boyunca sürmekte, görevle birlikte bu koruma da sona ermektedir. Bu konuda Fransız Hukuku örnek alınarak temsilciler görevleri sona erdikten sonra altı ay daha korumadan yararlandırılabilir.

35) Kuru, İş Mahkemeleri, s. 34.
36) Bkz. § 6, IV, b; § 7, V.
37) Bkz. § 6, V, 3.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

cc) İş ve İşyeri Değişikliğinin de Koruma Kapsamına Alınması Gereği

Sendikalar Kanunundaki düzenlemede sadece iş sözleşmesinin feshi 20. maddenin kapsamına alınmıştır. Her türlü feshin maddenin kapsamına girmesine karşılık, işverenin temsilcinin işini veya işyerini değiştirmesi durumu bu özel koruma dışında kalacaktır. Yargıtay da İl Hakem Kurullarını iş ve işyeri değişikliği durumlarında yetkisiz görerek bu konudaki bir genişlemeye olanak vermemiştir[38]. Bu durumda işverenin, sendika temsilcisinin işine son vermeden, onun işini ve işyerini değiştirerek görevini yapmasını engellemesi olasıdır. Gerçi işi veya işyeri değiştirilen temsilci yerine sendika başka işçileri görevlendirerek boşluğu kapatabilir, ancak işveren yetenekli ve yararlı temsilcileri bu yoldan uzaklaştırabilir. Bu nedenle bu temsilciler yerine yenisi atanarak değil, işverenin bu değişikliği yapması engellenerek soruna bir çözüm bulunmalıdır. Fransız Hukukunda fesih kavramı iş sözleşmesini gerek doğrudan, gerek dolaylı sona erdirmeye veya değiştirmeye yönelik tüm davranışları kapsayacak kadar geniş yorumlanmaktadır. Böylece sendika temsilcisi, işverenin temsilciyi görevinden uzaklaştıran veya engelleyen tüm davranışlarına karşı, özel korumadan yararlandırılmaktadır[39]. Hukukumuzda kanunun açık hükmü de Yargıtayın bu açıklığa üstünlük veren yorumu karşısında Fransa'daki sonuca benzer bir sonuca varmaya olanak yoktur. Bu nedenle bu konuda da yasal değişiklik gerekmektedir. Temsilci sadece iş sözleşmesinin feshi durumunda değil görevini engelleyen iş ve işyeri değişikliği durumlarında da özel korumadan yararlanabilmeli ve eski işine veya işyerine dönebilmelidir.

c) SK. 20. Maddenin Sözündeki Çelişkinin Giderilmesi Gereği

SK. nun 20. maddesi bir taraftan İl Hakem Kurulunun temsilciyi işe iade edeceğinden söz etmekte, bir taraftan da iş gördürülmemiş olsa da ücret ve diğer haklarının ödeneceğini belirtmektedir. Açıklamalarımızda[40] bu çelişkinin, işverenin temsilciye iş vermeyebileceği, ancak onun işyerine girip temsilcilik görevini yürütmesine de engel olamayacağı biçiminde bir yorumla giderilebi-

38) Bkz. § 6, IV. 3.
39) Bkz. § 6, IV. 3.
40) Bkz. § 6, V. 4, b, aa.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

leceğini belirtmiştik. Ancak temsilci kendisine iş verilmesi konusunda işvereni zorlayamaz. Sadece çalışmamakla beraber çalışıyormuşçasına ücret ve her türlü haklarını isteyebilir. Bu konuda işvereni zorlamak için başvurulacak yollar (ilamların icrası, SK. m. 31/3) bu sonucu sağlamada yetersiz kalacaktır. Gerçi ilâmların icra edilmemesi nedeniyle 5 günden bir aya kadar bir hafif hapis cezası öngörülmüştür (İİK m. 343). Ancak konumuz açısından bu yola gidilememesi durumunda, tek zorlama SK. nun 31. maddesindeki 500 - 2000 liralık para cezası olmaktadır. Bunun ise işvereni temsilciye iş vermeye zorlayacak ağırlıkta olmadığı açıktır. Bu nedenle burada bu sonucu sağlayacak güçte bir yaptırım getirilmelidir. İşverenin temsilciyi işyerine dahi sokmayarak görevini yapmasını engellemesi durumunda SK. m. 19 daki bir yıllık ücret tutarında tazminat isteme yoluna gidilebilir. Ancak Yargıtayın 19. maddenin sadece iş sözleşmesinin feshi halinde uygulanacağı yolundaki görüşü bu maddenin uygulanmasını da güçleştirmektedir. Ancak Yargıtayın doktrin tarafından şiddetle eleştirilen bu görüşünü bırakması beklenebilir[41]. Bu açıdan Yargıtayın 12.9.1979 tarihli kararı ilginçtir[42]. Yargıtay bu kararda «İl Hakem Kurulunca işe iade kararı verildiği ancak davacının işe başlamak için müracaatı üzerine işverence işe kabul edilmediği dosya içeriği ile sabittir. Bu durumda davacının iş aktinin feshedildiğini kabul ederek ihbar ve kıdem tazminatı istemeye hakkı vardır. Hizmet akdinin devam etmekte olduğu nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir» diyerek işçiye sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme konusunda bir yetki tanımıştır. İşçi dilerse temsilcilik görevi süresince ücret ve diğer bütün haklarını alabilecek, dilerse sözleşmenin işverence sona erdirilmiş olduğunu kabul ederek işverenden bunun sonuçlarını isteyebilecektir. Yani ihbar, kıdem ve sendikal tazminat isteyebilecektir. Gerçi Yargıtay andığımız kararında sendikal tazminattan ve kötü niyet tazminatından söz etmemektedir. Oysa dava konusu olayda ihbar ve kıdem tazminatı yanında kötü niyet tazminatı da istenmişti. Mahkeme sadece ihbar ve kıdem tazminatına hükmetmiş, Yargıtay da bu kararı uygun bulmuştur. Yargıtay kötü niyet tazminatı konusunu tartışmamış olduğu için karardan bu talebin niçin kabul edilmediği anlaşılamamaktadır. Bizce burada sendikal tazminat da istenebilirdi. Hâttâ bunun için temsilciyi işe kabul etmemeyi fesih

41) Bkz. § 5, dn. 32.
42) YHD, 12.9.1979, 9586/10877 (YHD, Mart 1980, s. 424 - 425).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sayarak sözleşmenin sona ermiş olduğunu varsaymak da gerekmez. İşverenin iade kararından sonra temsilciyi işyerine kabul edip iş vermemesi bu tazminatın istenebilmesi için yeterlidir. Zira normal olarak İl Hakem Kurulunun iade kararı ile fesih beyanı ortadan kalkmış sayılacağından ortada bir fesih yoktur ve temsilcinin de işine ve görevine dönmesi gerekir[43].

3. Eski Temsilcilerin Yararlanabilecekleri Bazı Olanaklar

Kanun görevi sona eren eski temsilci için koruyucu herhangi bir olanak öngörmemiştir. Ancak bu konuda da bazı sonuçlara varılabileceğini sanıyoruz.

a) Fesih Durumunda Sendikal Tazminat İstenmesi

Görevlerinin bitimi ile eski temsilcilerin diğer işçilerden bir farkı kalmamaktadır. Ancak onların bir zamanlar temsilci olduğu ve sendika ve işçilerin çıkarı için zaman zaman işverenle çatışmış bulunduğu gerçeği de görevle birlikte unutulamaz. İşverenin bu işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda bunun eğer haklı bir nedeni yoksa eski temsilci oluşuyla ilgili olma olasılığı büyüktür. Bu durumda işveren bu feshin haklı nedene dayalı olduğunu ispat edemiyorsa bu fesih sendikal nedene dayalı sayılarak eski temsilci işçinin bir yıllık ücreti tutarında tazminat isteyebileceğinin de kabulü gerekir[44]. Doğaldır ki, şartları varsa bunun yanında kıdem tazminatı, maddi ve manevi tazminat ve ihbar tazminatı da istenebilecektir.

b) Yeniden İşe Dönme

Diğer işçiler gibi eski temsilcinin de 1927 sayılı yasa ile değişik 24. madde ile getirilen işe dönme olanağından yararlanacağı kabul edilmelidir[45].

43) Benzer sonuç için bkz. *Pélissier*, Statut Protecteur, s. 85, No. 136, ve § 6, V, 4, b.
44) Bkz. § 7, III, 3.
45) Bkz. § 7, IV.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ 1883
MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

YARARLANILAN KAYNAKLAR

A— KİTAPLAR

AĞRALI, Sedat: Günümüze kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı, İstanbul, 1967,

AKI, Erol: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir, 1975.

BİT: La Liberé Syndicale, Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale du conseil d'administration du BİT, Genève, 2. édition, 1976. (BİT, Liberté Syndicale)

——: Protection des reprèsentans des travailleurs dans l'entreprise et facilités à leur accorder, Genève, 1970 Rapport VIII (2). (BİT, Rapport VIII).

——: Les droits des représentants syndicaux au niveau de l'entreprise, Genève, 1969. (BİT, Droits des représentants)

BRUN, André: La Jurisprudence en droit du travail, Paris, 1967.

BRUN, André/GALLAND, Henri: Droit du travail, tome 2, Les rapports collectifs de travail, 2. édition, Paris, 1978. (BRUN/GALLAND).

CAİRE, Guy: Liberté syndicale et développement économique, Genève, 1976.

CAMERLYNCK, G. H.: Traiteé de drout du travail, tome, 1, Contrat de travail, Paris, 1968.

CAMERLYNCK, G. H./LYON CAEN, Gérard: Droit du travail, 9. basi, Paris, 1978.

CATALA, Nicole: Droit du travail, tome 4, L'entreprise, Paris, 1980 (Catala).

CATALA, Nicole/AARON, Jacques: Le personnel et les intérmediaire de l'entreprise, Paris, 1971.

COHEN, Maurice: Le droit des comités d'entreprises, 2 édition, Paris, 1977.

CRANE, Bertram, R.: Türk iş hukuku mevzuatına göre iş uyuşmazlıklarının halli, Ankara, 1965 (CRANE).

ANKARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ÇELİK, Nuri: İş hukuku I, Genel bilgiler, Ferdi iş hukuku, İstanbul, 1971 (ÇELİK, I).

——: İş hukuku dersleri, 4. bası, İstanbul, 1979 (ÇELİK, İş).

——: İş Hukukumuzda uzlaştırma ve arabuluculuk, İstanbul, 1973 (ÇELİK, Uzlaştırma).

——: İş hukuku II, Kollektif iş hukuku, 1, Sendikalar, 2. bası, İstanbul, 1979 (ÇELİK, Sendikalar).

——: Türk ve Alman hukukunda toplu iş sözleşmesinin hükümleri ve sona ermesi, İstanbul, 1966 (ÇELİK, Sona erme).

ÇENBERCİ, Mustafa: İş kanunu şerhi, 4. bası, Ankara, 1978 (ÇENBERCİ).

DERELİ, Bengü: Türkiye'de sendika demokrasisi, İstanbul, 1977 (DERELİ, Bengü).

DERELİ, Toker: Aydınlar, sendika hareketi ve endüstriyel ilişkiler sistemi (Genel olarak ve Türkiye'de), İstanbul, 1975 (DERELİ).

DESPAX, Michel/PELİSSİER, Jean: La gestion du personel, aspects juridique, les relations sociales dans l'entreprise, tome 3, Paris, 1974 (DESPAX/PELİSSİER).

DOĞAN, Berrin: İşçinin işletmenin yönetimine katılması, İstanbul 1973 (DOĞAN).

DÖNMEZER, Sulhi: Basın ve Hukuku, İstanbul, 1976 (DÖNMEZER).

EGEMEN, Erdal: İş mevzuatı ile ilgili örnek kararlar, 1966-1968, İstanbul, 1968 (EGEMEN, I).

——: İş mevzuatı ile ilgili örnek kararlar, 1968-1971, İstanbul, 1972 (EGEMEN, II).

EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, cilt 1, Ferdi iş hukuku, İstanbul, 1976 (EKONOMİ, I).

——: Türk iş hukukunda kanundan doğan hizmet akdi yapma zorunluğu ve hükümleri (teksir), İstanbul, 1969 (EKONOMİ, Akit yapma zorunluğu).

ERKUL, İhsan: Türk iş hukuku dersleri, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve uygulaması, Eskişehir, 1977 (ERKUL, 274).

——: Türk iş hukuku dersleri, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve uygulaması, Eskişehir, 1976 (ERKUL, 275).

ESENER, Turhan: İş hukuku, 3. bası, Ankara, 1978 (ESENER, İş).

——: İş hukukunda uyuşmazlıkların barış yolu ile çözümü, Uzlaştırma - Mecburî tahkim - Özel hakem - Uygulamadan örnekler İstanbul, 1970 (ESENER, Uyuşmazlık).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

——: Mukayeseli hukuk ve hususiyle Türk - İsviçre borçlar hukuku bakımından selâhiyete müstenit temsil, Ankara, 1961 (ESENER, Temsil).

GARCİN, William: Cogestion et participation dans les entreprises des pays du marché commun, Paris, 1968 (GARCİN).

GHESTİN, Jacques: Droit du travail, Paris, 1972 (GHESTİN).

IŞIK, Rüçhan: Ehliyet ve yetki, 3. baskı, Ankara, 1977 (IŞIK, Yetki).

——: İşçi sendikalarının faaliyetlerinin hukuksal çerçevesi, Ankara, 1977 (IŞIK, Faaliyetler).

İÇEL, Kayıhan: Kitle haberleşme hukuku, İstanbul, 1977 (İÇEL).

İPLİKÇİOĞLU, İ. Hakkı: İş, İş mahkemeleri, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt, Sosyal Sigortalar, Bağ - Kur Kanunları, İstanbul, 1976 (İPLİKÇİOĞLU).

JAVİLLİER, J. Claude: Droit du travail, Paris, 1978 (JAVİLLİER).

KLEİN, Arman E.: La représentation du personnel et la représentation syndicale dans l'entreprise, Paris, 1974 (KLEİN).

KUTAL, Metin: Toplu iş münasebetleri, cilt 1, Sendikalar, İstanbul, 1970 (teksir) (KUTAL, Sendikalar).

LYON - CAEN, Gérard/RİBETLES, Tilhet, Jeanne: Manuel de droit social, Paris, 1970 (LYON - CAEN/RİBETLES).

MAUGEY, Christian: Les moyens juridique de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats - Unis (Pour une politique des relations du travail), Paris, 1971 (MAUGEY).

NARMANLIOĞLU, Ünal: Türk hukukunda kanundan doğan kıdem tazminatı, İstanbul, 1973 (NARMANLIOĞLU).

OGREL, Hubert, Lesire: Le syndicat dans l'entreprise, Paris, 1967 (OGREL).

OĞUZMAN, Kemal: Hukuki yönden grev ve lokavt, 2. bası, İstanbul, 1967 (OĞUZMAN, Grev - Lokavt).

——: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, İstanbul, 1955 (OĞUZMAN, Fesih).

——: Hukuki yönden işçi - işveren ilişkileri, Temel bilgiler, cilt 1, toplu ilişkiler, 2. baskı, İstanbul, 1978 (OĞUZMAN, İşçi işveren ilişkileri).

——: Türkiye'de toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt, tahkim ve arabuluculuk düzeni nasıl olmalıdır, Ankara, 1973 (OĞUZMAN, Nasıl olmalıdır).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

OLGAÇ, Senai: Kazai ve ilmi içtihatlara göre Türk Medeni Kanunu şerhi, İstanbul, 1967 (OLGAÇ)

OLLİER, Pierre, D.: Le droit du travail, Paris, 1972 (OLLİER).

ORHANER, A. Baki: Türk iş hukuku Yargıtay emsal kararları, Ankara, 1967 (ORHANER).

ORHANER, Baki/Süleyman: Türk iş hukuku Yargıtay emsal kararları, Ankara, 1969 (ORHANER, B/S).

ÖZSUNAY, Ergun: Medeni hukukumuzda tüzel kişiler, 4. bası, İstanbul, 1978 (ÖZSUNAY).

ÖZTAN, Bilge: Medeni hukuk tüzel kişilerinde organ kavramı ve organın fiillerinden doğan sorumluluk, Ankara, 1970 (ÖZTAN).

PANAYATOPULOS, Marios: Le controle judiciaire du licenciement dans le droit des pays membres de la communauté économique Européenne et celui de la Grèce, Paris, 1969 (PANAYATOPULOS).

PELİSSİER, Jean: Le nouveau droit du licenciement, Paris, 1977 (PELİSSİER, Licenciement).

——: Le statut protecteur des représentants du personnel, Paris, 1977 (PELİSSİER, Statut protecteur).

REİSOĞLU, Seza: Hizmet akdi, mahiyeti, unsurları, hükümleri, Ankara, 1968 (REİSOĞLU, Hizmet Akdi).

——: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu şerhi, 2. baskı, Ankara, 1975 (REİSOĞLU, Şerh).

RİVERO, J./SAVATİER, J.: Droit du travail, 7. édition, Paris, 1978 (RİVERO/SAVATİER).

SAYMEN, F. H.: Türk iş hukuku, İstanbul, 1954 (SAYMEN, İş).

SAKA, Zafer: Uygulamada sendikalar hukuku, Adana, 1979 (SAKA, Sendikalar).

SCYBOZ, George/GİLLİERON, Pierre-Robert: Code Civil Suisse et Code des Obligations annotés, Lausanne, 1972 (SCYBOZ/GİLLİERON).

SELÇUKİ, Sabih: İlmi kazai içtihatlarla İş Kanunu, Son değişikliklerle 1475 sayılı, İş Mahkemeleri Kanunu, Sendikalar Kanunu (son değişikliklerle), Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 3. baskı, İstanbul, 1973 (SELÇUKİ).

SIZMAZOĞLU, Turgut: İş akdinin feshi ve kıdem tazminatı, İstanbul, 1953 (SIZMAZOĞLU).

SUET, Phillippe: İnitiation au droit des relations du travail, Paris, 1971 (SUET).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

——: Comités d'entreprise, Délégués du personnel et délégués syndicaux, 3 édition, Paris, 1970 (SUET, Délégués Syndicaux).

SÜZEK, Sarper: İş akdini fesih hakkının kötüye kullanılması (İş güvencesi konusunda karşılaştırmalı bir inceleme) Ankara, 1976 (SÜZEK).

SÖNMEZ, Fikret: Türkiye'de sendika hürriyeti ve teminatı, İzmir, 1968 (SÖNMEZ).

BANKA VE TİCARET HUKUKU ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ: Tahkim, IV. Ticaret ve Banka hukuku haftası, 29 Kasım-4 Aralık 1965 (TAHKİM).

TEZMEN, Naim: Türkiye'de iş hukuku ve sosyal sigortalar mevzuatı, 8. baskı, İstanbul, 1972 (TEZMEN).

TOLGA, M. Vassaf: İş hukuku, İstanbul, 1943 (TOLGA).

TUNCAY, A. Can: İşçi sendikası üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi, İstanbul, 1975 (TUNCAY, Üyelik).

TUNÇOMAĞ, Kenan: İş hukuku, cilt I, Genel kavramlar, hizmet sözleşmesi ve sendikalar hukuku, İstanbul, 1979 (TUNÇOMAĞ, I).

——: İş hukuku, cilt II, Toplu iş sözleşmesi-Uzlaştırma ve Tahkim, Grev ve lokavt-İş muhakemesi, Vize, 1980 (TUNÇOMAĞ, Sendikalar).

——: Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uzlaştırma ve tahkim, İstanbul, 1973 (TUNÇOMAĞ, Uzlaştırma).

TÜRKİYE MADEN-İŞ SENDİKASI: Eğitim dairesi A tipi seminer ders notları, Ünite temsilcileri, sendika temsilcileri ve sendika baştemsilcilerinin seçimi, görev ve yetkileri (T. MADEN-İŞ SENDİKASI, Notlar).

UYGUR, Turgut/DÖNMEZ, İrfan/KARS, Bahaettin: Tatbikatta açıklamalı ve içtihatlı iş davaları ve ilgili mevzuat, İstanbul, 1974 (UYGUR/DÖNMEZ/KARS).

ÜSTÜNDAĞ, Saim: Medeni yargılama hukuku, 2 cilt (cilt I, Yargılama safhası, 2. bası-cilt II, Kanun yolları ve tahkim, 3. bası), İstanbul, 1977 (ÜSTÜNDAĞ).

VERDİER, J-M: Traité de droit du travail, tome V, Syndicats, Paris, 1966 (VERDİER, Syndicats).

——: Traité de droit du travail, tome V, Syndicats, Mise à jour 1976, Paris, 1976 (VERDİER, 1976).

——: Traité de droit du travail, Syndicats, Le droit syndical dans l'entreprise, 2. édition, Paris, 1979 (VERDİER, 1979).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

——: Droit du travail, 5. édition, Paris, 1975 (VERDİER, Droit du travail).

YARSUVAT, Duygun: Çalışma ceza hukuku, Sendika özgürlüğüne karşı suçlar, Kanunsuz grev ve lokavt suçları, İstanbul, 1978 (YARSUVAT).

YAZMAN, Cüneyt: Türk iş mevzuatı ve toplu iş sözleşmelerinde para ile ilgili maddeler tatbikatı, cilt, II, Ankara.

B— MAKALELER VE KARAR İNCELEMELERİ

AKBIYIK, Aydın: «Hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanılması» İş Hukuku Dergisi, sy. 6, 1969, c. 1, s. 556 - 558 (AKBIYIK).

ADAK, Agah: «Yargıtay kararlarında disiplin kurulu», YHD, c. III, sy. 1, Ocak 1980 (s. 49 - 52) (ADAK).

AKYOL, Şener: «İş sözleşmesinin feshi hakkının sınırlandırılması ve 1927 sayılı kanunun bu konuda getirdiği yenilikler», İşçi - işveren ilişkilerinde son gelişmeler semineri, 21 - 25 Nisan 1976, Çeşme oteli, İzmir (Mehmet Odabaş Prodüktivite Kurumu) (AKYOL).

AKÜNAL, Teoman: «Fesih yetkisinin toplu iş sözleşmesi ile kısıtlanması», Y 9 HD'nin 28.2.1977, 1095/3903 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. V, TSGLK 1 (no. 11), (AKÜNAL).

APAYDIN, Orhan: «İşçi temsilcileri ve kurulları, işyerinde işçinin temsili», Türk - İş, yıl. 4, sy. 47, Ocak 1967 (s. 138 - 144).

AROL, Mediha: «İşyerlerinde sendika temsilciliğinin teminatı», Çalışma ve İş D., c. 2, sy. 21, Eylül 1970, (s. 1 - 2) (AROL)

ATAUZ, Oytun: «Hizmet Akdinin feshinde peşin ödeme», İşletme ve Hukuk, c. 2, sy. 14, Şubat 1969, (s. 16 - 20) (ATAUZ).

BAYDUR, Zuhal: «Feshi ihbarla hizmet akdinin sona ermesi», İş Hukuku Dergisi, c. 1, sy. 2, 1969, (s. 176 - 183) (BAYDUR)

CELASİN, H. Yavuz: «Sendika işyeri temsilciliği ve problemleri», Sevk ve İdare Dergisi, sy. 67, Mart 1974, (s. 29 - 31) (CELASİN).

COERET, Alain: «La nature juridique de la section syndicale d'entreprise», Droit Social, Janvier 1973, sy, 1, (s. 27 - 37) (COERET).

COHEN, Maurice: «Le droit syndicale et l'expression d'opinions politiques», Recucil Dalloz Sircy, 1973, Chronique IX, (s. 83 - 90) (COHEN, Droit syndical).

——: «La mission générale de représentation du délégué syndical», Revue Pratique de Droit Social, no. 309, Janvier 1971, (s. 5 - 10) (COHEN, Mission générale).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

——: «La liberté de déplacement des élus du personnel et des délégués syndicaux», Revue Pratique de Droit Social, no. 344, décembre 1973, (s. 347 - 352) (COHEN, Liberté de deplacement).

ÇELİK, Nuri: «Kanun dışı grev sebebiyle hizmet akitlerinin feshi», İBD, c. XLI, Ocak - Şubat 1967, (s. 25 - 33), (ÇELİK, Kanun dışı grev).

——: «Türkiye'de sendika düzeninde hukuki çerçeve, uygulama ve aksaklıklar, alınacak tedbirler», Türkiye'de işçi işveren ilişkileri semineri, İstanbul 1974, (Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti), (s. 180 - 247) (ÇELİK, Aksaklıklar).

DERELİ, Toker: «Ustabaşılar ve sendika temsilcileri», İktisat Dergisi, c. 4, sy. 22, Nisan 1966, (s. 12 - 15) (DERELİ, Ustabaşılar).

DESPAX, Michel: «L'exercise du droit syndical dans les entreprises (loi du 27 décembre 1968)», La semaine Juridique, 1969, Doctrine, 2276, c. 43 (DESPAX, Droit syndical).

DESSET, Claude: «La liberté de déplacement des élus du personnel et des délégués syndicaux», RPDS, no. 416, Décembre 1979, (s. 341 - 350) (DESSET).

DOSDOĞRU, Cüneyt: «Türkiye'de işçi işveren münasebetlerinin tarihi seyri», Sosyal Siyaset Konferansları, 21. kitap, (s. 73 - 88), İstanbul, 1970 (DOSDOĞRU).

EKONOMİ, Münir: «Sendika kuruculuğu, yöneticiliği, temsilciliği ve başlıca sorunlar», 274 sayılı sendikalar kanununda yapılan değişiklikler semineri, Ankara, 1971 (Mehmet Odabaş Prodüktivite Kurumu) (EKONOMİ, Sendika Kuruculuğu).

——: «İşyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi uygulanması halinde temsilci tayini», Y9HD'nin 15.2.1972, 21786/2652 sayılı kararının incelenmesi, İHU, Sen. K. 20 (No. 1.) c. IV.

——: «İşyerinde işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmesi uygulanması halinde temsilci atanması», Y9HD'nin 18.4.1977, 3773/6057 sayılı kararının incelenmesi, İHU, Sen. K. 20 (No. 2), c. IV.

——: «İşyeri sendika temsilciliğinin devam süresi», Y9HD'nin 24.12.1976, 20996/22626 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV, Sen. K. 20 (No. 3).

——: «İşyeri sendika temsilcisinin işe iadesinde sendikal faaliyetin aranmaması», Y9HD'nin 20.12.1978, 12263/16174 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV, Sen. K. 20 (No. 4).

——: «İşçinin sendikadan ayrılması amacıyla işinin değiştirilmesi, Y9HD'nin 21.6.1978, 6481/8767 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV, Sen. K. 19 (No. 7).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

—— : Sendikaya üye olma nedeniyle hizmet akdinin feshinde ödenecek tazminat», Y9HD'nin 19.9.1978, 7248/10689 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV. Sen. K. 19 (No. 8).

—— : «Hakem Kurulu kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde sayılması», Y9HD'nin 25.12.1967, 13680/58 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. V, TSGLK. 37 (No. 1).

—— : «İşyeri sendika temsilcisinin görev süresi», Y9HD'nin 19.6.1979, 8825/9593 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV, Sen. K. 20 (No. 11).

ELBİR, Halid Kemal : «Çalışanların yönetime katılmasının hukuki sorunları», Sevk ve İdare Dergisi, Mart 1974, sy. 67 (s. 15 - 18) (ELBİR, Yönetime katılma).

—— : «İş hukukunda yorum», İş Hukuku Dergisi, c. 1., sy. 1, Ocak 1969, (s. 3 - 34). (ELBİR, Yorum).

EREN, Fikret : «Dernek ve Sendikaya üye olma, üye olmama ve üyelikten ayrılma hakkı», AÜHFM, c. XXI,. sy. 1-4, 1974, (s. 245 - 278) (EREN).

ESENER, Turhan : «Fesih yetkisinin toplu iş sözleşmesi ile sınırlanması», Y9HD'nin 8.4.1975, 19493/52321 sayılı kararının incelenmesi İHU, c. TSGLK, 1 (No. 8).

EYRENCİ, Öner : «İl Hakem Kuruluna katılacak hakemlerin seçilmesi ve nitelikleri», YİBK'nun 28.4.1975, 5/6 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. V, TSGLK. 38 (No. 1).

—— : «Kazanılan yetkinin kullanılma süresi», YHGK'nun 21.1.1975 E. 73/9-128, K. 50 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. V., TSGLK. 7 (No. 3).

—— : «İşe iade edilen temsilcinin, ücret ve diğer haklarını talep edebilmesi koşulu, Y9HD'nin 26.10.1979, 12432/13257 sayılı kararının incelenmesi, İHU, Sen. K. 20 (No. 9), C. IV.

GRESSAYE, J. Brethe de la : «La présence du syndicat dans l'entreprise», Droit Social, No. 3, Mars 1969. (s. 153 - 159) (GRESSAYE).

GÖÇER, İlhan : «İşyeri sendika temsilciliğinde yasal boşluklar», İşveren, c. XVI, sy. 10, Temmuz 1978 (s. 7 - 10) (GÖÇER).

GÜLBOY, Kaya Ferit : «Sendika temsilciliğinin teminatı», Çalışma ve İş Dergisi, c. 3, sy. 29, Mayıs 1971, (s. 15 - 16) (GÜLBOY).

HATEMİ, Hüseyin : «Hizmet akdinin feshinde manevi tazminat ödenmesi» YHGK nun 15.4.1972, E. 71/9 - 452, K. 250 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. II, İş K. 13 (No. 5.).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

——: «Manevi tazminat miktarının takdiri», YHGK nun 17.6.1972, E. 971/9 - 173, K. 665 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. II, İş. K. 13 (No. 9).

HİRSCH, E. E.: «Anayasanın özel hukuk kurallarına etkileri», Birinci Türk Hukuk Kongresine sunulan tebliğler, No. 2, Ankara, 1972.

İNCE, Ergun: «Sendika temsilcisi», İşveren, c. XIII, sy. 8, Mayıs 1975, (s.21 - 27) (İNCE).

IVANOV, Semen: «Sur la participation des syndicats à la gestion des entreprises dans le contexte du progrés scientifique et technique», Etudes de droit du travail offertes à André Brun, Paris 1974, (s. 281 - 295) (IVANOV).

KURU, Baki: «İş mahkemeleri, iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi», Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne sunulan tebliğler, No. 43, TBB yayınları: 2, Ankara, 1972 (KURU, İş Mahkemeleri).

KUTAL, Metin: «Toplu iş uyuşmazlıkları ve barışçı yollarla çözümlenmesi», Sosyal Siyaset Konferansları, XIX. kitap, İstanbul, 1968 (KUTAL, Toplu iş uyuşmazlıkları).

——: «Sendikalar Kanununa göre işçi kavramı ve sendika idarecilerine sağlanan garantiler», İktisat ve Maliye, c. XVII, sy. 5, Ağustos, 1970 (s. 227 - 230). (KUTAL, Garantiler).

——: «Türk Mevzuatında istihdam güvencesinin yeri ve yetersiz yönleri», İktisat ve Maliye, c. XXIII, sy. 11, Şubat 1977, (s. 460 - 468). (KUTAL, İstihdam güvencesinin yetersiz yönleri).

——: «Sendikacılık faaliyetleri nedeni ile işçinin feshe karşı korunması ve sonuçları», İktisat ve Maliye, c. XXV, sy. 1 Nisan 1978, (s. 47 - 58) (KUTAL, Sendikacılık Faaliyetleri).

KOCAMANOĞLU, Bahaeddin: «İşyeri Sendika temsilcilerinin teminatı», Çalışma ve İş Dergisi, c. 2, sy. 15, Mart 1970, (s. 5 - 6). (KOCAMANOĞLU).

LYON - CAEN, Gérard: «Le syndicat dans l'entreprise», Contratti Collettivi e controversie collettive di Lavoro studi in memoria di Lodovico Barassi, Padova, 1965, (s. 291 - 301) (LYON - CAEN, Le syndicat dans l'entreprise).

——: «Syndicats et partis politiques», Droit Social, No. 2, Février 1970, (s. 60 - 80) (LYON - CAEN, Syndicats et partis).

NARMANLIOĞLU, Ünal: «İhbar önellerine ait ücretin peşin ödenmesi halinde hizmet akdinin bitim tarihi», Y9HD nin 13.11.1975 25903/49709 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. II, İş. K. 13 (No. 6).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

——: «İşyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerinin değiştirilmesi», Y9HD nin 18.1.1979, 1159/266 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV, Sen. K. 20 (No. 5).

OĞUZMAN, Kemal: «Sendikaların ve diğer işçi teşekküllerinin kuruluş şartları» 274 sayılı Sendikalar Kanununda yapılan değişiklikler semineri, 9 - 13 Aralık 1970 (Mehmet Odabaş Prodüktivite Kurumu), İstanbul, 1971 (s. 105 - 142) (OĞUZMAN, Kuruluş şartları).

——: «Bildirim öneline ait ücretin peşin ödenmesi halinde feshin sonuçları» Y9HD nin 19.11.1974, 29983/25452 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. II, İş K. 13 (No. 2).

——: «Toplu iş uyuşmazlıklarında mecburi tahkim», Tahkim, IV. Ticaret ve Banka Hukuku Haftası, 29 Kasım - 4 Aralık 1965, Bildiriler - Tartışmalar, Ankara 1966 (s. 265 - 296, tartışmalar 297 - 316) (OĞUZMAN, Tahkim).

——: «Les droits et les fonctions des syndicats et des représentants syndicaux dans l'entreprise», VIII. Congrés International de droit du travail et de la sécurité sociale, Selva di Fasano (Brindisi) İtalia, 17 - 19 Septembre 1974, Tome I, Milano 1977 (s. 561 - 569) (OĞUZMAN, Représentants syndicaux).

OKAY, Suphi Nahit: «Türkiye'de sendika temsilciliği müessesesi», Sosyal Siyaset Konferansları, 22 - 23. kitaplar, İstanbul 1971 (s. 101 - 111) (OKAY).

ÖZBAKAN, M. Can: «Sendika üyelerinin, sendika yöneticilerinin ve sendika temsilcilerinin teminatı», Bankacı ve Sendika, yıl 1, sy. 5, Ağustos 1969, (s. 21 - 22) (ÖZBAKAN).

ÖZBEK, Oğuz: «274 sayılı Sendikalar Kanununda ve 275 sayılı Grev ve Lokavt Kanununda yapılması düşünülen değişiklikler», İşletme ve Hukuk, c. 3, sy. 35, 1970, (s. 4 - 10) (ÖZBEK).

ÖZGÜ, Mennan: «Sendika temsilcisinin güvencesi», Denge, sy. 8, Mayıs 1977, (s. 23 - 24). (ÖZGÜ).

PETİT, Max: «La désignation des délégués syndicaux», RPDS, No. 396, Avril 1978 (s. 101 - 116) PETİT, (Désignation).

——: «La protection des délégués syndicaux contre les licenciements», RPDS, No. 398, Juin 1978 (s. 165 - 172) (PETİT, Licenciements).

——; «Le droit d'affichage syndical dans les entreprises, RPDS, No. 406, Février 1979, (s. 37 - 44), (PETİT, Affichage).

RANDONE, Guido: OCDE nin Paris, 24 - 27 Ekim 1972 toplantısına sunulan İtalya İşveren tarafı raporu, Seminaires internationaux 1972 - 2, Perspectives de la cooperation employeurs/travailleurs dans l'entreprise, Rapport Final, Paris, 1974, (s. 109 - 116) (RANDONE).

MARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ROUX, Paul : «Les credits d'heurs, leur utilisation, les bons de délégation» Droit Social, No. 1, Janvier 1978, (s. 31 - 38) (ROUX)

SAĞLAM, Fazıl : «Toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartı», Y9HD'nin 1.6.1970, 4846/5796 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. V. TSGLK. 1 (No. 2) (SAĞLAM).

SAKA, Zafer «Sendikal tazminat», Adalet Dergisi, Yıl 64, sy. 11, Kasım 1973 (s. 998 - 1001), (SAKA, Sendikal tazminat).

SALVAGE, Philippe : «La compétence générale du délégué syndical» Droit social, No. 9 - 10, Septembre - Octobre 1976, (s. 396 - 407) (SALVAGE).

SARAMİTO, Francis : «L'affichage syndical dans les entreprises», Le Droit Ouvrier, Septembre 1973, No. 303. (s. 365 - 375) (SARAMİTO, Affichage).

——: «La diffusion des publications et tracts de nature syndicale à l'interieur des entreprises», Le Droit Ouvrier, Avril 1975 No. 322 (s. 115 - 123) (SARAMİTO, Diffusion).

SAVATİER, Jean : «L'affichage des communications syndicales dans l'entreprise», Droit Social, No. 1, Janvier 1973, note sur l'ordonnances du Président du Tribunal de Grande Instance de Dunkerque (Référés) du 6 Octobre 1972 (s. 49 - 52) (SAVATİER Affichage).

——: «Délégué syndical, désignatioon, nécessité de la constitution préalable d'une section syndicale», Note: ch. soc. 14 Février 1973, Droit Social, No. 6, Juin 1973 (SAVATİER, Désignation),

——: «La cessation des fonctions de délégué syndical en cas de modification dans la structure de l'entreprise ou de réduction de ses effectifs», (à propos de l'arrêt Schambach), Droit Social, No. 9-10, Septembre - Octobre 1976, (s. 408 - 410). (SAVATİER, Cessation des fonctions).

——: «(Les activités politiques dans l'entreprise», (à propos de l'arret de la cour de Paris du 14 Avril 1976) Droit Social, No. 6, Juin 1977 (s. 231 - 242) (SAVATİER, activités politiques).

SCHREGLE, M. : «Les délégués syndicaux dans les entreprises», Annales de l'Institut du Travail de Lyon, 1970 (s. 63 - 72) (SCHREGLE)

SINAY, Hélène : «Le degré d'intensité de la présence syndicale dans l'entreprise», Droit Social, No. 7 - 8, Juillet - Août 1969 (s. 447 - 456) (SINAY, Degré d'intensité).

TRARIEUX, Jean - Paul : OCDE nin 24 - 27 Ekim Paris toplantısına Fransa adına sunulan rapor, Paris 1974, (s. 99 - 107) (TRARIEUX)

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

TUNCAY, A. Can : «Sendikadan çıkarılma halinde üyeliğin sona erme zamanı», Y10HD nin 13.2.1975, E. 74/6547, K. 75/736 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV. Sen. K. 8 (No. 1).

TUNÇOMAĞ, Kenan : «931 sayılı iş kanunu açısından hizmet (iş) sözleşmesinin feshi ihbarı ve feshi», İmran Öktem'e armağan, Ankara 1970 (TUNÇOMAĞ, Feshi ihbar).

ULUCAN, Devrim : «Fesih yetkisinin toplu iş sözleşmesi ile kısıtlanması , Y9HD nin 30.3.1973, 20976/8162 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. V, TSGLK. 1 (No. 1).

—— : «Sendikacılık nedeni ile hizmet akdinin sona erdirilmesi» YHGK nun 7.12.1968, 9 - 540/814 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV, Sen. K. 19 (No. 2).

—— : «Sendikacılık nedeni ile hizmet akdinin feshi, sendikacılık ve kötüniyet tazminatları», YHGK nun 23.10.1971, E. 970/9-299, K. 608 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV, Sen. K. 19 (No. 3).

—— : «Sendika üyeliği nedeni ile hizmet akdinin feshinden doğan tazminat», Y9HD nin 2.12.1975, 19727/51578 sayılı kararının incelenmesi, İHU, c. IV, Sen. K. 19 (No 5).

VALVACİ, D. : OCDE nin 1972 Paris'te yapılan «Perspectives de la coopération employeurs/travailleurs dans l'entreprise» konulu seminere sunulan İtalya sendika tarafı raporu, Paris, 1974, (s. 117-123) (VALCAVİ).

YURDAKUL, Nuri : «İşçi temsilcileri», Makina ve Kimya Endüstrimiz, c. 2, sy. 28 - 29 Mart - Nisan 1957, (s. 24 - 25) (YURDAKUL).

C— TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası - The Shell Co. of Turkey Ltd. 1964/1966.

Petrol - İş Sendikası - Tekel Genel Müdürlüğü - 1.3.1976 - 28.2.1978.

Petrol - İş Sendikası - Azot Sanayii T.A.Ş. - 1.5.1976 - 30.4.1978.

Petrol - İş Sendikası - Mutlu Akü ve Malzemeleri Sanayi A.Ş. 1.6.1976 - 31.5.1978.

Petrol - İş Sendikası - Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü Adına Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası - 1.4.1976 - 31.3.1978.

Petrol - İş Sendikası - Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. (Botaş) adına Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası - 1.1.1979 - 31.12.1980.

Petrol - İş Sendikası - BP Petrolleri A.Ş. - 1.4.1979 - 31.3.1981.

Petrol - İş Sendikası - Mobil Oil T.A.Ş. - 1.8.1966 - 31.7.1969

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Tek - Met - İş Sendikası - Makina ve Yedekleri İmalatı Sanayi A.Ş. 1.2.1976 - 1.2.1978.

Tüm- Maden İş Sendikası - İstanbul Demir - Çelik İzabe A.Ş. (İçdaş) - 1.1.1976 - 1.1.1979.

Türkiye Maden - İş Sendikası - General Elektrik T.A.O. - 1.5.1964 - 3.4.1976.

Türkiye Maden - İş Sendikası - Yıldız Kazan Sanayi A.Ş. adına Madeni Eşya Sanayicileri (MESS) - 3.2.1978 - 31.8.1979.

Türkiye Maden - İş Sendikası - Takım Tezgahları Sanayi ve Ticaret A.Ş. (TEZSAN) 1.4.1976 - 1.4.1978.

Türkiye Maden - İş Sendikası - Ferhat Kocaballı Fer Döküm Sanayii'ni temsilen MESS - 1.3.1977 - 1.9.1979.

Türkiye Maden - İş Sendikası - Sungurlar Genel Makina Sanayii A.Ş. adına MESS - 1.1.1978 - 31.8.1979.

Türkiye Maden - İş Sendikası - Wat Elektromekanik Cihazları ve Motor Sanayii A.Ş. - 1.2.1979 - 1.2.1981.

Türk Metal Sendikası - Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası 1.4.1975 - 31.3.1977.

Türkiye Otomobil - İş Sendikası - Kroman Çelik Sanayii A.Ş. 1.4.1977 - 1.4.1979.

Türkiye Otomobil - İş Sendikası - Makina Takım Endüstrisi A.Ş. 1.5.1977 - 30.4.1979.

Türkiye Otomobil - İş Sendikası - Türk Otomotiv Endüstrileri A.Ş. 1.5.1977 - 30.4.1979.

Türkiye Otomobil - İş Sendikası - AEG Eti Elektrik Endüstrisi A.Ş. 1.6.1976 - 31.5.1978.

Türkiye Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası - Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - 1.7.1977 - 31.7.1979.

Türkiye Pencere Camı, Fibro Cam, Mozaik, Şişe ve Hertürlü Cam Mamulleri Sanayii İşçileri Sendikası (DİSK Hür Cam - İş) - Cam Elyaf Sanayii A.Ş., Teknik Cam Sanayii A.Ş., Anadolu Cam Sanayii A.Ş., Çayırova Cam Sanayii A.Ş., Topkapı Şişe Sanayii A.Ş., T. Şişe ve Cam Fab. Cam İşleme tesisi - 1.1.1976 - 31.12.1977.

Türkiye Porselen, Çimento, Tuğla ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (Keramik - İş) - Kil Sanayii ve Ticaret A.Ş. işyeri adına Türkiye Toprak, Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası 1.3.1976 - 29.2.1978.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Keramik - İş Sendikası - Ahmet Fethi Ekmekçioğlu Mürefte Tuğla ve Kiremit Fabrikası İşyeri adına Türkiye Toprak, Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası - 1.1.1976 - 31.12.1977.

Keramik - İş Sendikası - Eti Toprak Endüstrisi A.Ş. - 1.5.1976 - 1.5.1978.

Enerji İşçileri Sendikası - İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü 1.3.1977 - 28.2.1980.

Enerji İşçileri Sendikası - İstanbul Belediyesi Havagazı İşletmesi Genel Müdürlüğü işyeri için İstanbul Belediye Başkanlığı 2.3.1977 - 28.2.1979.

Sosyal İş Sendikası - Osmanlı Bankası A.Ş. Türkiye Umum Müdürlüğü 1.3.1978 - 3.12.1979.

Türkiye Sosyal Sigotalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (SOSYAL - İŞ) - Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü - 1.1.1976 - 31.12.1978.

Genel - İş Sendikası - Bayrampaşa Belediyesi - 1.3.1976 - 1.3.1978.

Türkiye Genel Hizmetler Sendikası (Genel - İş) - Mahmutbey Grubu İçme Su Birliği - 1.4.1976 - 1.4.1978.

Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası (Tek - Gıda İş) - Tekel Genel Müdürlüğü - 1.3.1976 - 28.2.1978.

Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası - Unilever - İş Ticaret ve Sanayii Ltd. Şti. - 1.2.1979 - 31.1.1981.

Türkiye Lastik, Kauçuk ve Plastik Sanayii İşçileri Sendikası - Derisan Suni Deri Sanayii İşverenleri Sendikası - 1.6.1976 - 30.5.1978.

Türkiye Basın Sanayii İşçileri Sendikası (Basın - İş) - Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü - 1.3.1976 - 28.2.1978.

Basın - İş Sendikası - Türk Tarih Kurumu Basımevi adına Türkiye Basın Sanayii İşverenleri Sendikası (Bas - San) - 1.4.1977 - 1.10.1979.

Basın - İş Sendikası - İstanbul ve Ankara'daki Basımevleri işyerleri için T.C. Milli Eğitim Bakanlığı - 2.1.1976 - 2.1.1978.

D— SENDİKA TÜZÜKLERİ

Ağaç - İş Sendikası anatüzüğü

Cevher - İş Sendikası anatüzüğü

Mab - İş Sendikası anatüzüğü

Kauçuk - İş Sendikası anatüzüğü

PTT İşçileri Sendikası anatüzüğü

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Tekstil İşçileri Sendikası anatüzüğü

Tez Büro İş Sendikası anatüzüğü

Turizm - İş Sendikası anatüzüğü

Türpek - İş Sendikası anatüzüğü

Trakya ve Marmara Yöresi Cevher Sanayii İşçileri Sendikası anatüzüğü

Türkiye Maden - İş Sendikası anatüzüğü

Türkiye Devrimci Banka Büro, Borsa ve Sigorta İşçileri Sendikası anatüzüğü

Türkiye Gazeteciler Sendikası tüzüğü

Türkiye Petrol Kimya Azot Atom İşçileri Sendikası tüzüğü

Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası anatüzüğü

Türkiye Müzisyenler Sendikası tüzüğü

Türkiye Gıda Maddeleri İmalatı Sanayii İşçileri Sendikası tüzüğü

E— SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİ YÖNETMELİKLERİ

Bank - Sen Sendika İşyeri Temsilcileri Yönetmeliği.

Kırıkkale Metal - İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği

Otomobil - İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği

Tekstil İşçileri Sendikası İşyeri Sendika Temsilciliği Yönetmeliği

Tümtiş Sendikası İşyeri Sendika Temsilcileri Yönetmeliği

Zonguldak Maden İşçileri Sendikası İşyeri Temsilciliği Yönetmeliği

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ 1883

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

KISALTMALAR

agk	adı geçen karar
agm	adı geçen makale
ags	adı geçen sözleşme
art.	article - madde
AY	Anayasa
AYMKD	Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi
BÇM	Bölge Çalışma Müdürlüğü
BİT	Bureau International du Travail - Uluslararası Çalışma Örgütü
BK	Borçlar Kanunu
bkz.	bakınız
cass. soc.	Fransız Yargıtayı sosyal dairesi
CFDT	Confédération Fédérale Démocratique du Travail
CGT	Confédération Générale des travailleurs
CMUK	Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu
CTF	Code du Travail Français
dn.	Dipnot
DK	Dernekler Kanunu
Dr. Soc.	Droit Social Dergisi
Dr. Ouv.	Droit Ouvrier Dergisi
E.	esas
f.	fıkra
HD	hukuk dairesi
HUMK	Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İHK	İl Hakem Kurulu
İİHK	İstanbul İl Hakem Kurulu
İKİD	İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi
İHU	İş Hukuku Uygulamaları
İTİD	İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi
İşl. ve Huk.	İşletme ve Hukuk Dergisi
İş ve H.	İş ve Hukuk Dergisi
İşv.	İşveren Dergisi
İÜFM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	karar
karş.	karşılaştırınız.
L.	loi - kanun
m.	madde

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MK	Medeni Kanun
MMTD	Millet Meclisi Tutanak Dergisi
RG	Resmi Gazete
RPDS	Revue Pratique de Droit Social Dergisi
s., sy.	sayfa, sayı
t.	tarih
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TİD	Tekstil İşveren Dergisi
TİK	Türk İçtihatlar Külliyatı
TSGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
UTN	İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkum Nizamnamesi
vd.	ve devamı
Y.	Yargıtay
Yargıtay,1976	Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1975 İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince düzenlenen seminer, Eskişehir, 1976
Yargıtay, 1977	Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1976, Seminer, İstanbul 1979
Yargıtay, 1978	Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1977, Seminer, İstanbul 1979
YD	Yargıtay dairesi
Y9HD	Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YKD	Yargıtay Kararları Dergisi

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

DÜZELTMELER*

Sayfa	Satır	Yanlış	Doğru
18	23	yetkisinin	yetkisini
19	2	yetkisi	yetkisini
21	2	demektir	demektedir
23	dn. 24, s. 1	20.4 a/da	20/4, a'da
27	25	işkolu	işyeri
32	dn. 55	m (...)	m. 34/A'ya göre temsilciler merkez icra kurulunca atanır. Merkez icra kurulu gerekli
39	11	memnuniyeti	memnuiyeti
41	dn. 97, s. 2	2.7	27
43	20	iptalde	iptalden
45	dn. 117, s. 2	tartışmalarına	tartışmalara
56	14	özkrlüğünü	özgürlüğünü
59	dn. 26	52	§ 2.
62	dn. 39, s. 4	kurallara	kurullara
67	7	kurallara	kurullara
95	son satırdan sonra «serbest bırakılıp, politik amaçlı ilanların» sözleri eklenecek.		
96	9 satırdan sonra «Türk hukukunda ... Bil-» paragrafı gelecek.		
96	dn. 173, s. 2	seksiyonuna	seksiyona
139	dn. 48, s. 6	olmasına bağlamaktadır	olmasını aramaktadır.
147	15	III. TEMSİLCİLİK GÖREVİNİN SENDİKANIN İRADESİ İLE SONA ERMESİ	II. TEMSİLCİLİK GÖREVİNİN TEMSİLCİNİN İRADESİ İLE SONA ERMESİ
161	13	geçici	gezici
167	dn. 43, s. 2	Tarım	Takım
177	8. satırdan sonra eklenecek: gün ve saatlerin işverenle birlikte kararlaştırılacağı[98] bu top-		
177	11. satır çizilecek		
209	dn. 75, s. 4	işçi eşit ... sözleşmesiyle	işçi için eşit ... sözleşmeyle
221	28	içinden	işinden
245	dn. 209, s. 4	kararda açıkça	karara göre
254	dn. 247, s. 5	yasal	yasak
259	dn. 271 de 4. ve 5. satırlar yer değiştirecek.		
262	5	işlerine	işyerine
272	21	imzaları	imzalanan

* Sadece anlamı etkileyen önemli yanlışlara yer verilmiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

CAN MATBAA
Cağaloğlu, Biçkiyurdu Sokak
Güz Han Kat 2 İstanbul
Tel. : 523 74 13