

# SENDİKALAR HUKUKU



## İÇİNDEKİLER

- Sendika Tanımı ve Unsurları
- Sendikaların Kuruluşu ve Organları
- Sendikalara Üyelik ve Sendikal Güvenceler
- Sendikaların Faaliyetleri, Gelir-Giderleri ve Denetimleri
- Sendikaların Faaliyetlerinin Durdurulması ve Sendikaların Sona Ermesi



## HEDEFLER

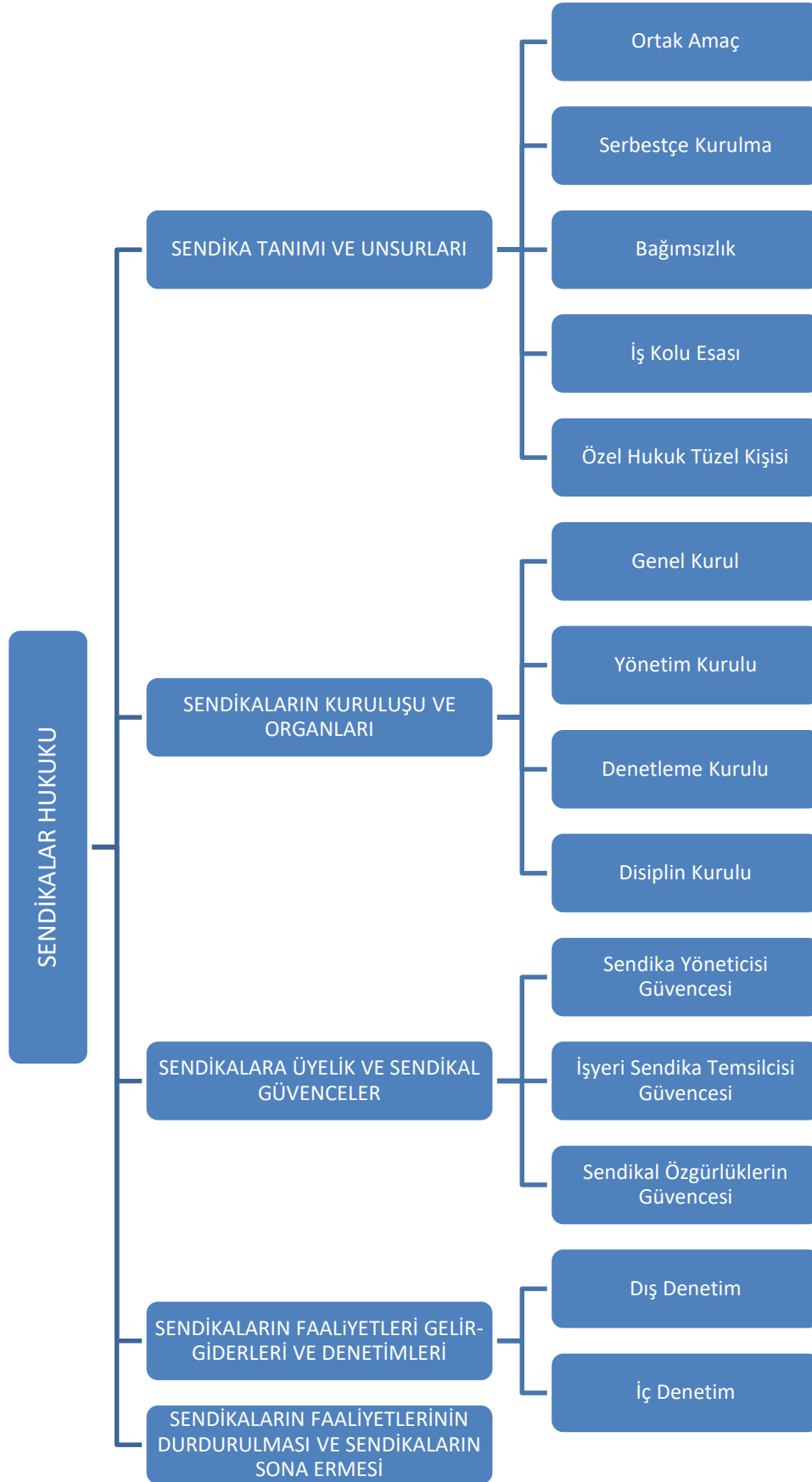
- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- Sendikaların kuruluşu, üyelik, üyelik hak ve borçları ve sendikal güvenceleri öğrenebilecek,
- Sendikaların faaliyetleri, gelir-giderleri ve denetimlerini tanımlayabilecek,
- Sendika faaliyetlerinin durdurulması ve sendikanın sona ermesi hakkında bilgi sahibi olabileceksiniz.



Atatürk Üniversitesi  
Açıköğretim Fakültesi

**İŞ HUKUKU**  
Arş. Gör. Öznur DAĞCI  
ÇOŞĞUN

ÜNİTE  
13



## GİRİŞ



Sendikalar, sendikal faaliyet, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt toplu iş hukukunun konularındır.

İş Hukuku kendi içerisinde bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku olarak iki alt gruba ayrılmaktadır. Bireysel iş hukuku işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin kurulması, türleri, karşılıklı hak ve borçlar, iş sürelerinin düzenlenmesi ve sona ermesi konularını incelemektedir. Toplu iş hukuku ise işçilerin bireysel değil de tek bir topluluk oluşturarak işveren ve devletle birlikte kurulan üçlü işbirliği çerçevesinde ortaya çıkan konuları incelemektedir. Sendikalar, sendikal faaliyet, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt toplu iş hukukunun konularını oluşturmaktadır.

Toplu iş hukukunun öznesi ve tarafı sendikalardır. Bu bağlamda toplu iş hukukunda üzerinde durulması gereken ilk konu sendikalardır. Ünitemiz kapsamında ülkemizdeki sendika tarihçesi, sendikanın tanımı ve unsurları, sendikanın kuruluş ve organları, sendikalara üyelik ve sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler ve denetim, sendikanın sona ermesi konu başlıkları incelenecektir.

## SENDİKA TARİHÇESİ

XII. ve XVI. yüzyıllar arasında Anadolu'da ortaya çıkan ve bir tür esnaf örgütlenmesi olan ahiliği saymazsak, ülkemizde ilk sendikacılık faaliyeti 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti ve 1895 yılında Osmanlı Amele Cemiyeti ile başlamıştır.

II. Meşrutiyetin ardından grevlerin yaygınlaşması nedeniyle 1909'da Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılarak, kamu hizmeti gören müesseselerde sendikaların kurulması yasaklanmıştır. 1938'de çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile de sendikalaşma hakkı tamamen ortadan kaldırılmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra 1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet yasağı kaldırılarak, 1947'de 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır. Bu kanun hukukumuzda sendikalarla ilgili ilk yasal düzenleme olup, sendika özgürlüğünü açıkça tanımıştır.

*1961 Anayasası'yla da sendikal hak ve özgürlükler anayasal güvenceye kavuşturulmuştur.* 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilerek işçilerin ve işverenlerin sendika, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları hukuki bir düzene bağlanmıştır. 1983 yılında 274 sayılı Kanun yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Kanunun yerine de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir.

18.10.2012 tarihinde ise mevcut yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir. Böylelikle 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmış ve tek bir kanun çatısı altında toplanmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikaların kurulması ve işleyişi, iş örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesiyle ilgili olarak ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir.

## SENDİKANIN TANIMI VE UNSURLARI



Türk İş Hukuku'nda sendika kelimesi, hem işçi hem de işveren birliklerini ifade etmek için kullanılmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Türk İş Hukuku'nda sendika kelimesi, hem işçi hem de işveren birliklerini ifade etmek için kullanılmaktadır.

### Sendikanın UNSURLARI

Yukarıdaki tanımından hareketle sendikanın unsurlarını şöyle sıralayabiliriz.

#### Ortak amaç

Sendikalar belirli bir amaca yönelir. Bu amaç, işçilerin ya da işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. *Sendikaların belirli bir ortak amaca yönelmeleri onları derneklerden ve kazanç gayesi güden ticari şirketlerden ayıran bir unsurdur. Ancak bu ortak amaç, sadece çalışma ilişkisi çerçevesindeki ekonomik-sosyal hak ve menfaatlerle sınırlanmıştır [1,2].*

#### Serbestçe kurulabilme

Anayasa ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendika ve konfederasyon kurma hakkına sahiptirler. Sendikacılıkta örgütün hem kuruluşunda hem de üyelikte serbestlik ve gönüllülük esastır. Bu nedenle sendika ve konfederasyonlar kanunla kurulan ve üyeliğin zorunlu olduğu kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ayrılırlar.

#### Bağımsızlık

*Sendika ve konfederasyonlar gerek kuruluş gerekse işleyiş ve faaliyetlerinde devlete, siyasi partilere ve diğer sosyal tarafa karşı bağımsızdırlar.* Bağımsız olmaktan kasıt, onların emir ve denetimine tabi olmamaktır. Kuruluşların devletin ve siyasi partilerin emir ve denetimi altında faaliyette bulunması halinde serbest kuruluş ilişkisinin hiçbir anlamı kalmaz.

Aynı şekilde işçi sendikalarının işverenlere, işveren sendikalarının da işçilere karşı bağımsız olması gerekir. Çünkü işçi ve işveren sendikaları birbirlerine zıt yöndeki çıkarların temsilcileridir. Bu bağlamda işverenlerin işçi kuruluşlarına, işçilerin işveren kuruluşlarına üye olmalarına izin verilmez.

#### İş koluna göre sendikalaşma

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi veya işveren kuruluşlarının iş kolu esasına göre örgütlenebilecekleri hüküm altına alınmıştır. İş kolları kanunla belirlenmiş olup toplamda yirmi tanedir. *Kanuna göre bir iş yerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği iş kolundan sayılır.* Yardımcı iş ise bir iş yerinde yürütülmekte olan asıl işe veya faaliyete yardımcı olarak yapılan işlerdir.



6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçi veya işveren kuruluşlarının iş kolu esasına göre örgütlenebilecekleri hüküm altına alınmıştır.

Bir iş kolunun hangi iş koluna girdiği konusunda bir uyuşmazlık çıktığında ilgililerin başvurusu üzerine iş kolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır. Bakanlığın tespit kararı Resmî Gazete’ de yayımlanır. Kararın yayımlanmasından sonra işçi sendikası veya işveren sendikasının on beş gün içinde bu tespite karşı yerel iş mahkemesinde itiraz hakkı vardır. Söz konusu on beş günlük süre hak düşürücü niteliktedir. Yerel mahkeme iki ay içerisinde karar vermekle yükümlüdür.

*Aynı iş kolunda aynı anda birden çok sendika faaliyette bulunabilir. Buna sendika çokluğu ilkesi denir.*

### Özel hukuk tüzel kişisi olması

Sendika ve konfederasyonlar kamu hukuku alanına giren bazı önemli hak ve yetkilerle donatılmış olsalar da bu kuruluşlar serbest iradeyle kurulduklarından, devlete karşı bağımsız olduklarından ve kendi kendilerini yönettiklerinden dolayı özel hukuk tüzel kişisidirler.



Sendika, kurucularının kanuna uygun olarak hazırladıkları tüzük ve gerekli belgeleri sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermeleriyle tüzel kişilik kazanır.

## SENDİKALARIN KURULUŞU VE ORGANLARI

### Sendikaların Kuruluşu

6356 sayılı Sendika Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarının kuruluş usulü ortak düzenlenmiş olup kuruluş yöntemleri arasında önemli bir fark yoktur.

### Kuruculuk şartları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre işçi sendikasının kurucusu işçidir. Ancak bu kanuna göre işçi tanımı geniş yapılmıştır. Şöyle ki işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olmakla birlikte iş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.

İşçi sendika kurucusu olabilmek için fiil ehliyetine sahip olmak ve zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkumiyeti olmamak gerekir. Ayrıca işçi sendika kurucusunun fiilen çalışıyor olması gerekli ise de, fiilen çalışmanın sendikanın kurulacağı iş kolunda olması gerekli değildir.



Örnek

- Dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda çalışan bir işçi çimento, toprak ve cam iş kolunda faaliyet gösteren sendikanın kurucusu olabilir.

İşveren sendikasının kurucuları kanuna göre işveren veya işveren vekili olabilir. İşveren işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum veya kuruluşlardır. İşveren vekili ise işveren adına işletmenin bütününe yöneten kişi olup, bu kanun kapsamında işveren sayılmışlardır. *İşveren sendikası kurucuları arasında tüzel kişi işveren bulunabileceği gibi gerçek kişi işveren de bulunabilir. Ancak tüzel kişiliği bulunmayan kurum ya da kuruluşlar işveren sendikası kurucusu olamaz. Bunlar kurulmuş bir işveren sendikasına üye olabilirler [1].* İşveren sendika kurucuları arasında tüzel kişinin bulunması halinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de yukarıdaki tüm şartlar aranır.

İşçi veya işveren sendikası kurulabilmesi için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelmesi gerekmektedir.

### Kuruluş

Sendika, kurucularının kanuna uygun olarak hazırladıkları tüzük ve gerekli belgeleri sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na gönderir. Bakanlık da kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder.

### Sendikaların Organları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaların dört tane zorunlu organları vardır. Bunlar; genel kurul, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kuruludur. *Bu zorunlu organların yanında Kanun ayrıca tüzükte yer verilmek şartıyla isteğe bağlı olarak başka organlarının da kurulabileceğini öngörmektedir. Ancak zorunlu organlara ait görev, yetki ve sorumluluklar seçimlik organlara devredilemez [1,4].*

### Genel Kurul

Genel kurul, sendikanın en üst karar ve denetim organıdır. Sendikanın genel kurulu üyelere veya delegelere oluşur. Sendikaların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin başlamasından itibaren, şubelerin genel kurulu ise kuruluş tarihinden başlayarak altı ay içerisinde yapılır. Olağan genel kurul ise yönetim kurulunun çağrısı üzerine en geç dört yılda bir toplanır. Ayrıca genel kurul, yönetim veya denetleme kurulu veyahut üyelerin 1/5' inin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı listedeki konuları konuşmak için olağanüstü de toplanabilir. Ancak olağan genel kurul toplantısına altı aydan az bir süre kalmış ise olağanüstü genel kurul toplanamaz.

Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa yapılan ikinci toplantıya katılanların sayısı üye veya delege tam sayısının 1/3' inden az olamaz. Karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının 1/4 ' inden az olamaz. Tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma veya bu kuruluşlara üye



Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

olma ve üyelikten çekilme hallerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur.

### Genel kurulda yapılacak üye veya delege seçimleri

Genel kurulda kanun ve tüzük hükümlerine aykırı toplantı veya seçim yapıldığı veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı bir uygulama yapıldığı iddia ediliyorsa, sendikanın her üyesi veya delegesi bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul toplantı tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilir. Yargı merci iş mahkemeleri olup dava iki ay içinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi durumunda Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir.

### Genel kurulun yetki ve görevleri

Genel kurulun yetki ve görevleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bunlar; organların seçimi, tüzük değişikliği, yönetim ve denetleme kurulunun ibrası, yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü, gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi, üst kuruluşlara üye olma ve üyelikten çekilme, kuruluşun feshi, mevzuat veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen başka işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlamadır.

### Genel kurul dışındaki zorunlu organlar

*Sendikanın genel kurulu dışındaki zorunlu organların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla, konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz.* Bu organlara asıl üye sayıları kadar yedek üye seçilir.

Sendikanın yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kuruluna seçilebilmek için sendika kurucularında aranan şartlara sahip olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme bu kişinin görevine son verir ve kararı kesindir.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlar için tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemiş ise toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

### Yönetim Kurulu

Yönetim kurulu, sendika ve konfederasyonların temsil ve yönetim organıdır. Bu organ sendikayı temsil etmek, kanunların ve tüzüğün verdiği yetki çerçevesinde kuruluşu yönetmek, gelecek dönemlere ait bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunmak ve genel kurulca verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

### Denetim Kurulu

Denetim kurulu, yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına ve mevzuata uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetleyen organdır. Denetim kurulu, denetleme görevini genel kurul adına yürütür ve denetim raporu



Sendikanın yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kuruluna seçilebilmek için sendika kurucularında aranan şartlara sahip olmak gerekir.

hazırlayarak genel kurula sunar. Denetim kurulunun, yönetim kurulu tarafından genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını isteme hakkı da vardır.

## Disiplin Kurulu

Disiplin kurulu ise sendikadaki disiplini sağlayan ve denetleyen, üyeleri üzerinde sendikal otoriteyi temsil eden organdır. Disiplin kurulunun görevleri sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapmak, üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını vermek ve soruşturma sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirmektir.

Disiplin kurulunun uygulayabileceği disiplin yaptırımları çok çeşitli olabilir. Örneğin; uyarı, kınama, tavsiye, yöneticiyi geçici olarak görevden uzaklaştırma vb.

## SENDİKALARA ÜYELİK VE SENDİKAL GÜVENCELER

### Sendika Üyeliği

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre; on beş yaşını dolduran ve bu kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına, işveren sayılanlar ise işveren sendikalarına üye olabilir.

Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. *İşçi veya işverenler aynı iş kolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait iş yerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir [2,4].* İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Bir iş yerinde çalışan işçiler yardımcı işte çalışıyor olsalar dahi ancak iş yerinin bağlı olduğu iş koluna ait bir sendikaya üye olabilirler.

### Sendika üyeliğinin kazanılması

Sendikalara üyelik Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusu yapılması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği durumda üyelik kazanılmış olur. Haklı bir sebep gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilirler. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır [1,4].

### Üyelikten doğan hak ve borçlar

Sendikaya üyelik hakları üç ana grupta toplanabilir. Bunlardan ilki sendikanın faaliyetlerinden ve tesislerinden yararlanma hakkıdır. Örneğin; üyeler, sendikalara ait olan spor tesisleri, lokal, kütüphane, seminer, kurs gibi tesis ve faaliyetlerden yararlanma hakkına sahiptirler. İkincisi sendikanın faaliyet ve



Sendika üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği durumda üyelik kazanılmış olur.



yönetimine katılma hakkıdır. Nitekim sendikanın her üyesinin genel kurula katılma, doğrudan veya delegelikle genel kurulda oy kullanma, genel kurula görüş bildirme, diğer organlara seçilme hakları bulunmaktadır. Aynı zamanda her üyenin sendika kararlarına karşı yargıya başvurma hakkı da vardır. Üçüncüsü ise üyenin korunmasına ilişkin haklardır. Bu tür haklar, üyeye kanunlar, sözleşmeler ve tüzükte öngörülen ilkelere ve kurallara uyulmasını talep hak ve yetkisini sağlar.

Sendika üyelerinin aidat ödeme ve sendika düzenine uyma borçları vardır. Sendikaların varlıklarını koruyabilmeleri ve faaliyette bulunabilmeleri için maddi kaynaklara sahip olması gerekir. İşte bu maddi kaynakların başında üyelerin aidat ödemeleri gelir. Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir. *Üyelik aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir. Buna check-off usulü denir [1,2,3,].*

Üyeler sendika tüzüğü ve bu tüzüğe uygun olarak çıkarılan yönetmeliklere ve yetkili organların aldığı kararlara sendika düzeninin ve faaliyetlerinin bozulmaması için uymak mecburiyetindedirler. Aksine davranışlarda tüzükte belirtilen disiplin cezası uygulanacaktır.

### **Sendika üyeliğinin devamı ve askıya alınması**

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendika üyeliğinin devamı ve askıda olma durumları şunlardır: İşçi sendika üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliği etkilemez. İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez, bu kişilerin üyelikleri devam eder. Herhangi bir askıda kalır. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenlerle kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı yahut toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri süre boyunca devam eder.

### **Sendika üyeliğinin sona ermesi**

Sendika üyeliği her şeyden önce üyenin çekilmesiyle sona erer. Sendika üyeliğinden çekilmek isteyen üye, e-Devlet kapısı üzerinden sendika üyeliğinden çekilmek istediğini bildirebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak hem bakanlığa hem de sendikaya ulaştırır. Ancak çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni üyelik bir aylık sürenin bitimi tarihinden itibaren kazanılmış sayılır. Bir aylık süre emredici nitelikte olup tüzükle aksi kararlaştırılmaz.

Sendika üyeliği çıkarılmayla da sona erer. Üyenin sendikadan çıkarılması kararını genel kurul verebilir. Sendikalar üyelikten çıkarılma nedenlerini kendi tüzüklerinde belirleyebilirler. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı e-Devlet kapısı üzerinden bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazıyla tebliğ edilir.



Sendikanın çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde, yeni üyelik bir aylık sürenin bitimi tarihinden itibaren kazanılmış sayılır.

Çıkarılma kararına karşı üye, kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.

Sendika üyeliği gerçek kişiler için ölümle veya gaipliğe karar verilmesiyle, tüzel kişiler için ise fesih veya infisah ile sona erer. Sendika üyeliği kanunda ve tüzükte öngörülen koşulların kaybedilmesiyle de sona erer [1,2].

### Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

Sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını geliştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir, bu kuruluşlarla iş birliğinde bulunabilir ve dış temsilcilik açabilir.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığı'nın görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığı'nın izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilir. Bu kurallara aykırılık halinde İçişleri Bakanlığı'nca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerde dava açabilir.

### Sendikal Güvenceler

#### Sendika yöneticiliğinin güvencesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı iş yerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebilecek ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Bununla birlikte kanun yöneticiye iş sözleşmesini feshedip etmeme kararını mutlaka yönetici olarak seçtiği tarihte vermesi zorunluluğu yüklememiş ve yöneticinin yöneticilik süresi içinde de iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmiştir.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı iş yerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. İş sözleşmelerinin işverence feshedilmiş sayılacağı durumda kişi işe iade davası açabilecektir. Belirtilen nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticilerinin başvuruları halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir [3]. *Bu açıklamalar profesyonel*



Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı iş yerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır.

*sendika yöneticileri için geçerlidir. Amatör sendika yöneticileri ise, iş yeri sendika temsilcileri için sağlanan güvenceye sahiptir.* Ayrıca Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre yönetici sendika, konfederasyon veya şubenin yönetim kurulu üyeleri olarak tanımlandığından, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri bu güvenceden yararlanamayacaklardır.

### İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

İşyeri sendika temsilcileri, iş yerlerinde işçi sendikalarıyla işveren sendikaları ve işçi ile işveren arasında köprü görevi görmektedirler.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre iş yeri sendika temsilcisi atama yetkisi yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya aittir. İş yeri sendika temsilcileri mutlaka o iş yerinde çalışan üyeler arasından atanacaktır. İş yeri sendika temsilcisini atama yetkisi kural olarak yetkili sendika yönetimine aittir. Ancak sendika tüzüğünde iş yeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin bir hüküm varsa, temsilci seçimle atanabilir.

İş yerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz iş yeri sendika temsilcisi atanabilir. Atanan temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren, iş yeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça iş yeri sendika temsilcisinin iş yerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır. *Ayrıca söz konusu iş yeri sendika temsilciliği güvencesinden, iş yerinde çalışmaya devam eden yöneticiler, yani amatör yöneticiler de yararlanır [1,2,3,4].*

### Sendika özgürlüğünün güvencesi

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya belli bir



İşveren, yazılı rızası olmadıkça iş yeri sendika temsilcisinin iş yerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

sendikaya girmeleri veya girmemeleri bağı tutulamaz.

İşveren kural olarak, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ancak ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

*İşverenin yukarıda belirtilenlere aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.*

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde ve işçinin işverene başvurusu üzerine, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmedilmez.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasının ileri sürüldüğü davada ise bunu işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur [1,4].

## SENDİKALARIN FAALİYETLERİ, GELİR-GİDERLERİ VE DENETİMLERİ

### Sendikaların Faaliyetleri

Sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyetlerde bulunabilir. Bunların haricinde ise faaliyette bulunmaları yasaktır. Bu bağlamda sendika ve konfederasyonların faaliyetleri; serbest faaliyetler ve yasak faaliyetler olarak ikiye ayrılmaktadır.

### Serbest olan faaliyetler

Sendika ve konfederasyonların serbest faaliyetlerini, sendikaların çalışma hayatına ilişkin serbest faaliyetleri ve sendikaların sosyal faaliyetleri olmak üzere iki kısımda inceleyebiliriz.

Sendikalar toplu görüşme ve toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Ayrıca görüşme uyuşmazlıkla sonuçlandığı takdirde arabulucuya, Yüksek Hakem Kurulu'na, özel hakeme ve iş mahkemesine başvurmak, grev ve lokavta karar vermek ve bunları yönetmek hakları vardır.



Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri; serbest faaliyetler ve yasak faaliyetler olarak ikiye ayrılmaktadır.



Kuruluşların serbest faaliyetlerinden, sağladıkları haklardan üyeler yararlanır. Üye olmayanların bunlardan yararlanmaları işçi ya da işveren kuruluşlarının yazılı iznine bağlıdır.

Sendikalar tüzel kişi olduklarından aktif ve pasif dava ehliyetine sahiptir. Şubeler ise tüzel kişilikleri olmadıkları için aktif ve pasif dava ehliyetleri bulunmamaktadır. Bu nedenle şube adına açılacak veya şubenin bir işlemine karşı açılacak davalarda genel merkez yetkilidir. Ayrıca sendikaların kendilerine özgü dava ehliyetleri de vardır. Kanuna göre, hem sendikalar hem de konfederasyonlar (kuruluşlar) çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen dava açabilirler ve bu nedenle açılmış olan davayı takip edebilirler. Bununla birlikte ayrıca sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açabilir ve bu nedenle açılmış olan davayı takip edebilir.

Sendika ve konfederasyonlar kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci gönderebilir ve sendikanın örgütlü bulunduğu iş yerine de iş yeri sendika temsilcisi atayabilir. Sendika ve konfederasyonlar meslekî eğitim amaçlı kurs, konferans ve seminer düzenleyebilir.

Yurt içinde ve yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi doğal afetlerin vukuunda yönetim kurulunun kararıyla ve nakit mevcudunun %10' ununu aşmamak koşuluyla doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla afet bölgelerinde konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunabilir.

Kuruluşlar tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanmak ve nakit mevcudunun %25'inin aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir.

Kuruluşların serbest faaliyetlerinden, sağladıkları haklardan üyeler yararlanır. Üye olmayanların bunlardan yararlanmaları işçi ya da işveren kuruluşlarının yazılı iznine bağlıdır. Ancak toplu iş sözleşmesinden sendikaya dayanışma aidatı ödeyenler ile grev ve lokavta katılma halinde sendikanın iznine gerek yoktur.

### **Yasak olan faaliyetler**

Sendika ve konfederasyonların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz. Kuruluşlar tüzüklerinde belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamazlar.

Kuruluşlar, siyasi partilerden yardım ve bağış alamaz; siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.

İşçiler ve bunların kuruluşları işveren kuruluşlarına, işverenler ve işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamazlar, gerek doğrudan gerek temsilcileri veya mensupları yahut araya koyacakları kimseler aracılığıyla birbirlerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetlerine karışamazlar.

Dinî amaçla veya isim altında sendika kurulması veya sendikaların dinî faaliyet ve propaganda yapması yasaktır.

*Kuruluşlar kural olarak sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırım yapamazlar. Ancak kuruluşlar genel kurul kararıyla biriken fonların ekonomik hayata katkıda bulunması, değerlendirilmesi amacıyla ve nakit mevcudunun %40'ını aşmamak koşuluyla bu tür kuruluşlara yatırım yapabilirler.*

Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Ancak belirtelim ki, sendikaların grev ve lokavt süresince tüzük hükümlerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile eğitim amaçlı yardımlar ve işveren sendikalarının işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak üzere oluşturulan dayanışma ve yardım fonları bu yasak kapsamına girmez.



Sendika ve konfederasyon tüm nakdî gelirlerini bankaya yatırmak zorundadırlar.

## Sendikaların Gelir ve Giderleri

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların gelir kaynakları şunlardır:

- Üyelik aidatı ve dayanışma aidatı,
- Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- Bağışlar,
- Malvarlığı gelirleri, malvarlığı değerlerinin devir ve temlik ve satışlarından doğan kazançlardır.

Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.

Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Ancak işçi kuruluşları yurt dışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. *Nakdî yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.* Belirtilen hükümlere aykırı olarak yardım ve bağış alınması hâlinde üyelerden birinin veya bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım hazineye aktarılır [1,2].

Sendika ve konfederasyon tüm nakdî gelirlerini bankaya yatırmak zorundadırlar. Bu bankanın ise, mutlaka "kamu bankası" olması gerekmez. Zorunlu giderler için kasada tutulabilecek nakit miktarı, genel kurulca belirlenir.

*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonlar gelirlerini bu kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar, üyeleri de dahil hiç kimseye borç veremezler veya bağışlayamazlar.* Ancak kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla yurt içi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerinde doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim, sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunabilirler [1,2,3].

## Sendikaların Denetimi

Sendika ve konfederasyonların denetimi, kendi organları tarafından yapılan

iç denetim ve denetim yetkisine sahip mali müşavirlerce yapılan dış denetim olmak üzere iki şekildedir.

### Dış denetim

Sendika ve konfederasyonların dış denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre yeminli ve bağımsız mali müşavirlerce yapılır. *Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir.* Kuruluşların mali denetimleri en geç iki yılda bir yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Mali müşaviri belirleme yetkisi sendika ve konfederasyonların denetleme kuruluna aittir. Mali müşavirlerce yapılan her denetleme faaliyeti sonunda denetim raporu düzenlenmekte, denetim konusu ve denetlenen hususlarla ilgili görüşler ayrı ayrı belirtilmektedir. Ayrıca hazırlanan denetim raporlarının sonucu denetleme kurulu karar defterine yazılarak denetimi yapanlar tarafından imzalanmakta ve sendika ile konfederasyonların genel kurullarına sunulmaktadır.

### İç denetim

Sendika ve konfederasyonların iç denetimi, zorunlu organ niteliğindeki denetleme kurullarına ya da denetçilere bırakılmıştır. Ayrıca genel kurul da en üst idare ve yönetim organı olarak genel denetim yetkisine sahiptir [1].

## SENDİKA FAALİYETLERİNİN DURDURULMASI VE SONA ERMESİ

### Faaliyetlerin Durdurulması

*Sendika ve konfederasyonun faaliyetlerinin hangi hallerde durdurulacağı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu haller dışında sendika ve konfederasyonun faaliyetleri durdurulamaz:*

- Kanunda öngörülen kuruluş koşullarının sağlanmadığının anlaşılması durumunda,
- Kuruluşun tüzük ve belgelerinde eksiklik ve kanuna aykırılık varsa,
- Anayasada belirtilen cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonun kapatılması için açılan davada yargılama süresince,

Mahkemece sendika ve konfederasyonların faaliyetleri durdurulur. Ancak bu durumda, kuruluşların tüzel kişiliği devam eder.

### Sona Ermesi

Sendika ve konfederasyonların varlığı kendiliğinden, yetkili organın fesih kararı almasından veya mahkeme kararıyla sonlandırılabilir.

Sendikanın varlığının kendiliğinden ortadan kalkmasına infisah denir. Kuruluşun borçlarını ödeyemez duruma düşmesi veya tüzüğe göre yönetim kurulu oluşturamaması yahut yeterli sayının bulunmaması nedeniyle üst üste iki genel



Sendika ve konfederasyonların varlığı kendiliğinden, yetkili organın fesih kararı almasından veya mahkeme kararıyla sonlandırılabilir.



kurul toplantısının yapılmaması halinde tüzel kişilik kendiliğinden sona erer. Sendika tüm üyelerini kaybetmesi halinde de tüzel kişiliği sona erer. Sendika ve konfederasyonun tüzel kişiliğinin kendiliğinden sona erdiğinin mahkemece tespit edilmesini, her ilgili kişi talep edebilir.

Sendika genel kurulunun kararıyla sendikanın fesih edilerek sona erdirilmesi her zaman mümkündür. Genel kurulda fesih kararı alınabilmesi için üyelerinin en az 2/3' sinin toplantıya katılmış olması gerekir. İlk toplantıda bu oran sağlanamaz ise üyeler en geç on beş gün sonraya tekrar toplantıya çağrılır. İkinci toplantıya katılanlar üye veya delege tam sayısının 1/3' inden az olamaz. Ancak bu halde feshe ilişkin karar üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğu ile alınır.

Sendika ve konfederasyonların kapatılması ise sadece mahkeme kararı ile olur. Kapatma halleri de kanunda sınırlı sayıda gösterilmiştir. Tüzük ve belgelerde yasalara aykırılık mahkemenin durdurma kararına karşı verilen süre içerisinde giderilmemişse, kuruluş mahkemece kapatılır. Ayrıca Anayasa'da belirtilen cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve sendikanın merkezinin bulunduğu yer cumhuriyet başsavcısının talebi üzerine iş mahkemesinin kararıyla kapatılır [4].

### Sona ermenin hükümleri

*Tüzel kişiliği sona erecek olan kuruluşun tasfiyesi yapılır. Tasfiye sonunda kuruluşun mal ve paralarının kalması halinde söz konusu malvarlığının hangi kuruluşa devredileceği Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda belirtilmiştir.*

Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı bu kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa ya da üyesi bulunduğu üst kuruluşa; üst kuruluş üyesi değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluşa bırakılabilir. Üst kuruluşun sona ermesi hâlinde, mal varlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, mal varlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir [1,2,3].

Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde, genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi hâlinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonu'na aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumu'na devredilir.



Tüzel kişiliği sona erecek olan sendikanın tasfiyesi yapılır.



Bireysel Etkinlik

- Amatör yönetici, profesyonel yöneticiye tanınan güvenceden değil de neden iş yeri sendika temsilcisine ait güvenceden yararlanmaktadır?





## Özet

- İş hukuku yalnızca işçi ile işveren arasında çalışmaya dayanan bireysel ilişkileri değil aynı zamanda toplu ilişkileri de düzenleyen bir hukuk dalıdır. Hukukumuzda toplu ilişkilerin öznesi ve tarafı sendikalardır.
- Sendikalar kaynağını başta Anayasa olmak üzere 18.10.2012 tarihinde kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan alan, işçilerin veya işverenlerin çalışma hayatlarında ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe kurulan, özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kuruluşlardır.
- Sendika ve konfederasyonlar gerek kuruluş gerekse işleyiş ve faaliyetlerinde devlete, siyasi partilere ve diğer sosyal tarafa karşı bağımsızdırlar.
- İşçi ve işveren kuruluşları iş kolu esasına göre örgütlenir. İş kolları kanunla belirlenmiş olup toplamda yirmi tanedir. Bir iş yerinin hangi iş koluna girdiği konusunda uyuşmazlık çıktığında ilgililerin başvurusu üzerine iş kolunun tespiti bakanlık tarafından yapılır ve Resmi Gazete'de yayımlanır.
- İşçi sendika kurucusu olabilmek için işçinin on sekiz yaşını tamamlamış, ayırt etme gücüne sahip ve fiilen çalışıyor olması gerekir. Ayrıca işçinin zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkumiyeti olmamalıdır. İşveren sendika kurucusu işveren veya işveren vekili olabilir. Bu kişilerin tüzel kişi olması durumunda, tüzel kişiyi temsil eden ve yöneten kişilerin işçi sendika kurucularındaki şartlara haiz olması gerekir.
- Sendika kurucuları kanunda yer alan koşullara uygun olarak hazırladıkları tüzüğü ve diğer gerekli belgeleri sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek suretiyle tüzel kişiliği kazanmış olurlar.
- Sendikanın genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olmak üzere dört tane zorunlu organı vardır. Bu zorunlu organların yanında, tüzükte yer verilmek şartıyla seçimlik organlar da oluşturulabilir.
- Genel kurul, sendikanın en üst karar ve denetim organıdır. Yönetim kurulu sendikaların temsil ve yönetim organıdır. Denetim kurulu, yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına ve mevzuata uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetleyen organdır. Disiplin kurulu ise sendikadaki disiplini sağlayan ve denetleyen, üyeleri üzerinde sendikal otoriteyi temsil eden organdır.
- Sendikalara üyelik bakanlık tarafından sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusu yapılması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulüyle e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.
- Sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyetlerde bulunabilir. Bunların haricinde ise faaliyette bulunmaları yasaktır. Sendika ve konfederasyonun denetimi, kendi organları tarafından yapılan iç denetim ve denetim yetkisine sahip mali müşavirlerce yapılan dış denetim olmak üzere iki şekilde yapılır.
- Sendika ve konfederasyonun faaliyetlerinin hangi hallerde durdurulacağı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu haller dışında sendika ve konfederasyonun faaliyetleri durdurulamaz.
- Sendika ve konfederasyonun varlığı kendiliğinden, yetkili organın fesih kararı almasından veya mahkeme kararıyla sonlandırılabilir. Tüzel kişiliği sona erecek olan kuruluşun tasfiyesi yapılır.

## DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Sendikal hak ve özgürlükler ilk kez hangi düzenleme ile anayasal güvence altına alınmıştır?
  - a) 1921 Teşkilatı Esasiye
  - b) 1924 Anayasası
  - c) 1961 Anayasası
  - d) 1982 Anayasası
  - e) 2010 Anayasa Referandumu
  
2. Kuruluşların faaliyetlerinin durdurulması veya sona erdirilmesiyle ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?
  - a) 6356 sayılı Kanun'da belirtilen haller dışında kuruluşların faaliyetleri durdurulamaz ve kuruluşlar sona erdirilemez.
  - b) Kuruluşların faaliyetlerinin durdurulmasına karar verilmesi, kuruluşlarının tüzelkişiliğini de kaldırır.
  - c) 6356 sayılı Kanun'da öngörülen kuruluş koşullarının sağlanmamış olması kuruluşların faaliyetlerinin durdurulma nedenidir.
  - d) Kuruluşların kapatılarak sona erdirilmesine sadece yetkili ve görevli mahkemelerce karar verilir.
  - e) Kuruluşlar üst üste iki olağan genel kurul toplantılarını yapamazlarsa infisah olur.
  
3. Sendikanın zorunlu organları arasında aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
  - a) Genel Kurul
  - b) Yönetim Kurulu
  - c) Denetleme Kurulu
  - d) Disiplin Kurulu
  - e) Etik Kurul
  
4. Sendikaların genel kurul dışındaki zorunlu organlarının kaç kişiden oluşması gerekir?
  - a) En az üç en çok dokuz üyeden
  - b) En az bir en çok üç üyeden
  - c) En az üç en çok on üyeden
  - d) En az iki en çok yedi üyeden
  - e) En az iki en çok on üyeden

5. İşçi sendika kurucusu olabilmek için gerekli şartlar arasında aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
- On sekiz yaşını doldurmuş olmak
  - Ayırt etme gücüne sahip olmak
  - Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak
  - Fiilen çalışıyor olmak
  - İşçi sıfatına haiz olmak
6. Sendika üyeliği hangi durumda sona ermez?
- Üyenin e-Devlet kapısı üzerinden sendika üyeliğinden çekilmek istediğini bildirmesi
  - Genel kurulda üyenin sendikadan çıkarılmasına karar verilmesi
  - İşçinin farklı bir iş kolunda çalışmaya başlaması
  - İşçinin ölümü veya gaipliğine karar verilmesi
  - İşçinin on ay boyunca işsiz kalması
7. Sendika yönetim kurulunun görevleri arasında aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
- Kuruluşun tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetim yapmak
  - Kanunların ve tüzüğün verdiği yetki çerçevesinde sendikayı yönetmek
  - Gelecek dönemlere ait bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunmak
  - Genel kurulca verilen görevleri yapmak
  - Sendikayı temsil etmek
8. 1500 işçinin çalıştığı bir iş yerinde kaç tane iş yeri temsilcisi olabilir?
- 4
  - 6
  - 8
  - 10
  - 12
9. Sendikaların gelirleri arasında aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
- Üyelik aidatı
  - Dayanışma aidatı
  - Malvarlığı gelirleri
  - Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanan gelirler
  - Kamu kurumlarından aldıkları bağışlar

10. Sendikaların serbest faaliyetlerinden biri aşağıdakilerden hangisidir?
- a) Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretini kullanmak
  - b) Dinî ad altında ve dinî amaçla faaliyette bulunmak
  - c) Sendika tüzüğü dışında faaliyette bulunmak
  - d) Elde ettikleri gelirleri üyeleri arasında dağıtmak
  - e) Biriken fonlarının değerlendirilmesi amacıyla, nakit mevcudunun %40'ını aşmamak üzere sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırım yapmak

**Cevap Anahtarı**

1.c, 2.c, 3.e, 4.a, 5.c, 6.e, 7.a, 8.b, 9.e, 10.e

## **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- [1] Tuncay, A.C., Savaş Kutsal, F.B.(2017). Toplu İş Hukuku (6. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [2] Sur, M.(2017). İş Hukuku Toplu İlişkiler (7. baskı). Ankara: Turhankitabevi
- [3] Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, Talat.(2017). İş Hukuku Dersleri (30. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [4] Demircioğlu, M., Centel, T.(2015). İş Hukuku (18. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.