

## İşçi Sendikalarında Deleelik

### *Delegates In Trade Unions*

**Dr. Öğr. Üyesi Hatice Duygu Özer**

*Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi*

*Hukuk Fakültesi*

*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

*Erzincan Binali Yıldırım University*

*Faculty of Law*

*Department of Labor and Social Security Law*

*hdozer24@gmail.com*

Temmuz 2020, Cilt 11, Sayı 2, Sayfa: 22-58

July 2020, Volume 11, Number 2, Page: 22-58

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2020

[www.dergipark.org.tr/cider](http://www.dergipark.org.tr/cider)

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Abdurrahim ŞENOCAK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Esra TAŞÇI

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLI T - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
DİLİ / LANGUAGE  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

**E - ISSN**

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*  
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI YÖK  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGÜN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*  
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*  
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*

Prof. Dr. Fatih UŐAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Erine YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## İşçi Sendikalarında Deleelik Delegates In Trade Unions

Hatice Duygu Özer<sup>1</sup>

### Öz

İşçi sendikaları genel kurullarının üye sayısının çokluğu nedeniyle üyeleri temsilen delegelerden oluşması sistemi, öteden beri toplu iş hukuku mevzuatımızda yer verilen bir sistemdir. Sendika içi demokrasiyi sağlayacak biçimde delege seçiminin nasıl yapılacağı, delege seçiminde uygulanacak esaslar ve usullerin neler olduğu STİSK. m.12-16'da düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeler incelendiğinde delege belirlemeye yönelik pek çok hususun sendikanın tüzüğüne bırakıldığı görülmektedir. ILO düzenlemelerine uygun olan bu yöntemin ülkemiz uygulamasına yansıyan olumlu ve olumsuz boyutları çalışmada ortaya konulmaya çalışılmıştır. Delege sıfatının kazanılması, sürdürülmesi ve nihayet sona ermesinin nasıl gerçekleştiği üzerinde durularak, delegelerin sendika genel kurulları açısından taşıdığı önem açıklığa kavuşturulmuştur. Ayrıca delege sıfatının üyeler yönünden nasıl hak ve yükümlülükler ortaya çıkardığı ele alınarak, delege sisteminin değerlendirilmesi yapılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Delege, İşçi Sendikası, Genel Kurul, Sendika İçi Demokrasi

### Abstract

The system of consisting workers trade unions' general assembly with delegates because of the members of trade unions due to the high numbers is a system that has been included in our collective labor law legislation for a long time. It is regulated in Law On Trade Unions And Collective Labour Agreements article no 12-16. (STİSK) how to choose the delegates in a way to ensure intra-union democracy, what are the principles and procedures to be applied in the selection of delegates. When the aforementioned regulations are examined, it is seen that many issues related to delegation are left to the union's regulations. The positive and negative dimensions of this method, which is in line with ILO regulations, reflected in the practice of our country, were tried to be revealed in the study. The importance of delegates in terms of trade union general assemblies has been clarified by focusing on how the title of delegate was won, maintained and finally ended. In addition, by evaluating how delegates' rights and obligations in terms of trade union members, the delegate system was evaluated.

**Key Words:** Delegate, Trade Union, General Assembly, Intra-union democracy

---

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, hdozer24@gmail.com

## GİRİŞ

Sendika ve konfederasyonların en üst karar ve denetim organı olan genel kurul tüm sendika üyelerinden oluşan ve sendika içi demokrasinin gerçekleştiği bir organ olarak kabul edilmektedir. Sendika yönetiminin yapı ve işleyişinin, üyelerin temsilinin demokratik esaslara uygun ve şeffaf olmasını ifade eden sendika içi demokrasi, sendikal iktidarın kitleye ve üyelere yaygınlaştırılması ile sağlanabilecektir (Aydın, 2016, s.12; Başbuğ, 2000, s. 497 vd.; Dereli, 1998, s.23, Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s.140; Zorlutuna, 2016, s.88). Belirtmek gerekir ki, uygulamada delegelik sisteminin kötüye kullanıldığı, delegelerin oylarının birden çok seçim sandığının bulunduğu genel kurullarda sendika yönetimince tespit edilebilmesinden tutun, çekişmeli genel kurul seçimlerinde oyunu maddi çıkar karşılığında kullanan delegelere dahi rastlanıldığı iddia edilmiştir. (Koç, <http://sendikaciabi.blogcu.com/sendikalarda-delegeler-ve-demokrasi/11552362>,2020) Genel kurulu oluşturan üyeler bu organ vasıtasıyla yöneticileri seçebilmekte, denetimi gerçekleştirebilmekte ve gerekli yaptırımların uygulanmasını sağlayabilmektedir. Bu bağlamda genel kurul amacına ne ölçüde yaklaşır ve işlevini yerine getirirse sendika içi demokrasi o ölçüde sağlanmış sayılabilir (Başbuğ, 2000, s.497). Doktrinde isabetle belirtildiği üzere genel kurulların seçimle oluşturulacağı, yönetim kurulu, denetim kurulu ve bütçe raporlarının görüşülmesi, gerektiği takdirde itiraz yollarının açık olduğu, eşit ve gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre seçimlerin yapılacağı belirtilmesi demokratik ilkelere uygun olmakla birlikte, sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesinin yegane yolu olmayıp sendika içi demokrasiye zarar verecek nitelikte çeşitli düzenlemelerde göze çarpmaktadır (Lordoğlu ve Demirdizen, 2013, s. 229).

Sendikaların işkolu esasına göre örgütlenme zorunluluğu özellikle Türkiye çapında faaliyet göstermek amacıyla kurulan sendikaların üye sayılarının çok olması nedeniyle genel kurula tüm üyelerin katılım göstermesini güçleştirmektedir. Bu sebeple genel kurulun seçilen delegelerden oluşması mümkün olup, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda delege ile temsile ilişkin çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG. 28460, 07.11.2012. Anılan Kanun, çalışmamızda bundan böyle kısaca STİSK olarak ifade edilecektir.) Biz bu çalışmamızda öncelikle sendikalarda delege sıfatının kazanılması, kaybedilmesi ve delege sayısına ilişkin açıklamalar yapacak, sonrasında ise delegelerin hak ve yükümlülüklerine değineceğiz. Ayrıca çalışmamızda yeri geldikçe sendika içi demokrasinin sağlanması bakımından 6356 sayılı Kanun'da getirilen düzenlemeleri delegelik çerçevesinde ele alarak tespitlerde bulunmaya çalışacağız. Delegelik sadece işçi sendikalarına mahsus bir kavram olmadığından, işçi sendikası konfederasyonları, işveren sendikası ve konfederasyonları ve kamu görevlileri sendikalarında da yer almaktadır. Ancak biz çalışmamızı işçi sendikalarıyla sınırlı tuttuğumuzdan, anılan kuruluşlardaki delegelikle ilgili sınırlı sayıda açıklama yapmakla yetineceğiz.

### 1.Delege Sıfatının Kazanılması ve Sona Ermesi

#### 1.1.Delege Kavramı ve Hukuk Sistemimizde Düzenlenişi

Fransızca kökenli bir kavram olan “delege”, kamu hukuku ve özel hukukun çeşitli alanlarında karşımıza çıkan bir kavram olup, bir topluluğu temsil etmekle görevli insanlar grubu anlamını taşımaktadır (Keleş, 1999, s.3) Ülkemizde bu kavramı karşılamak üzere kullanılan ilk ifade, Arapça kökenli “murahas” kelimesi olup, kavram, devlet ya da bir kurum adına yetkili olarak bir yere gönderilen kişi olarak ifade

edilmiştir. Delegeye ilişkin düzenlemelere farklı hukuk alanlarında rastlamak da mümkündür. Örneğin, açıkça bu kavram kullanılmamış olsa da, Kooperatifler Kanunu'nun 49/2. maddesinde, "Üye sayısı 1000'in üstünde olan kooperatiflerde anasözleşme ile her ortağın en çok dokuz olmak üzere birden fazla başka ortağı temsil edebileceği öngörülebilir." denilmek suretiyle delege sistemine işaret edilmektedir. Türk Medeni Kanunu'nda ise üyenin oyunu bizzat kullanması zorunluluğunu getiren 69/1. madde hükmü gereği dernek statüsüne sahip tüzel kişilerin her üyenin katıldığı genel kurullar halinde toplanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır (Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2019, s. 379). Bu nedenle TMK'da açıkça delege kavramına yer verilmediği görülmektedir. Öte yandan, Siyasi Partiler Kanunu'nun 14 vd. maddelerinde açıkça delege kavramına yer verilerek, siyasi parti büyük kongresinin il kongrelerince seçilmiş delegelerden oluştuğu belirtilmiştir.

Kavramın sendikalar hukukunda ilk kullanımına 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29.07.1970 tarihli ve 1317 sayılı Kanunla değişikliğe uğradığı süreçte rastlanılmaktadır (Keleş, 1999, s. 3-6). Kavram olarak kanunda açıkça yer almasa da, 274 sayılı Kanun döneminde uygulamada sendikaların tüzüklerinde delege usulüne yer verdikleri ve Yargıtay'ında bu uygulamanın yasal olduğu yönünde kararlar verdiği bilinmektedir (Şahlanan, 1980, s.121). Delege usulünün toplu iş hukuku mevzuatımıza ilk dahil edilmiş gerekçesi meclis tutanaklarında şu şekilde ifade edilmiştir, "işkolu esasına göre kurulan sendikaların genel kurullarının üye sayısı esasına göre toplanması ve toplantı oranını teşkil etmeleri fiilen imkansız olduğundan, gerek sendikalar gerekse federasyon ve konfederasyonların genel kurullarında bugün tatbik edilmekte olan delege usulünün maddede yer alması sağlanmıştır." (Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C.6, Dönem 3, Toplantı 1, s. 2). Daha sonra 2821 sayılı Kanun'da ( Mülga Sendikalar Kanunu, RG. 07.05.1983, 18040) da delege sistemi bulunmakta, nihayet 6356 sayılı STİSK'da da mevcudiyetini korumaktadır. ILO Anayasası'nda da delege kavramına yer verildiği görülmektedir. Şöyle ki, 2. maddesinde ILO Daimi Örgütünün organlarından biri de, üye ülke delegelerinden oluşan bir Genel Konferans olarak belirlenmiştir. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_412382.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf), 2020). Bundan başka, ILO Anayasası m.2/5'de, "en çok temsil yeteneğini haiz meslekî örgüt"lerin, uluslararası örgütler nezdinde delege belirleme öncelikleri olduğu kabul edilmektedir (Sur, 2013, s. 338).

STİSK'na baktığımızda ise, 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi delege tanımına açık bir biçimde yer verilmemiş olduğu görülmektedir. Bunun yerine genel kurulun oluşumunu düzenleyen STİSK. m. 10'da, delegelerin belirlenmesine ilişkin temel esaslara yer verilmiştir. Benzer yönde olmak üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda da delege kavramına yer verilmiş olmakla birlikte, tanımının yapılmamış olduğu görülmektedir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, RG. 12.07.2001, 24460. Anılan Kanun, çalışmamızda bundan böyle kısaca KGSTSK olarak ifade edilecektir).

Bu noktada, delege kavramıyla ilgili olarak yapılan ayrıma değinmek gerekir. Sendikalar hukuku sistemimizde ilk düzenleniş biçiminden günümüze kadar iki tür delegelikten bahsedilmektedir. Bunlar öğretilerde seçimle belirlenmeyen anlamında kullanılmak üzere "doğal delegelik" ve seçimle kazanılan delegelik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Şahlanan, 1995, s.53).



Sendikalarda delege sıfatının kazanılmasının bir kanun yahut tüzük hükmüne dayanması yahut atama ile gerçekleştiği hallerde “doğal delege” kavramı karşımıza çıkmaktadır. Seçimle tespit edilmemiş her türlü delege bu kavram içerisine dahil olmaktadır ve doğal delegelik dışında delege sıfatının kazanılması seçilme şartına bağlı tutulmaktadır (Başbuğ, 2000, s.499, 501). Ancak belirtmek gerekir ki, doğal delegelik sendika içi demokrasiyi sağlayabilmek adına eski düzenlemelere kıyasla oldukça dar bir kavram olarak günümüzde kullanılmaktadır. Daha açık bir ifade ile, STİSK. m. 10/1’de, “Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır.” denilmek suretiyle sadece sayılan kişilerin doğal delege olabileceği, bunların dışında tüzükte belirleme yoluyla başka kişilerin doğal delege olamayacağı kabul edilmiştir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 127) Delegeler, bu sıfatlarının devam ettiği süre boyunca asli görevleri olan genel kurula katılmak görevini yerine getirirler. Ayrıca bu süreçte olağanüstü genel kurul gerçekleşirse bu genel kurulda da görev alırlar. İncelediğimiz toplu iş hukukuna yönelik kaynaklarda delegenin görevi ve öneminin bundan ibaret olduğu görülmektedir. Ancak istisnai bazı durumlarda, delegelerin sendikaların oluşturdukları ihtiyari organlarda da görev aldıklarına rastlanılmaktadır. Örneğin Hava-iş Sendikası, “genel temsilciler kurulu” adı altında bir ihtiyari organ oluşturmuş olup, bu kurulun merkez ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri ve baş temsilci bulunan yerlerde baş temsilci, bulunmadığı yerlerde temsilcilerden ve merkez genel kurulunu oluşturan delegelerden oluşacağını tüzüğünde düzenlemiştir (Sipahi, 2019, s. 1185).

Hatta kanaatimizce, delegelere tüzükte belirlenmek ve kanuna aykırı olmamak kaydıyla sendika tarafından farklı görevler verilmesi de mümkün olmalıdır. Bu duruma, işyeri sendika temsilcisi seçiminin delegelerce yapılması örnek olarak verilebilir. STİSK. m. 27’e göre, işyeri sendika temsilcisinin toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika tarafından atanması esası kabul edilmekle birlikte, sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde seçimle belirleneceği düzenlenmiştir (m.27/2). Bu seçimde üyelerin yerine delegelerin oy kullanması yöntemi, üyelerin oy kullanması kadar demokratik olmasa da pratik bir çözüm olarak görülebilir. Böylece üyelerce seçilmeye yönelik olarak getirilen yeterli niteliklere sahip olmayanların seçilmesine sebep olması yönündeki haklı eleştiri giderilebilir. Bu konuda, (Centel, 2014, s.8)

## **1.2.Delege Sıfatının Kazanılması**

### **1.2.1.Delegelerin Belirlenmesi**

#### **1.2.1.1. Genel Kurulun Üye veya Delegelerden Oluşması**

Öncelikle ifade etmek gerekir ki, sendikal kuruluşların genel kurullarında bulunmak üzere delege belirlenmesi yürürlükteki mevzuatımıza göre zorunlu değildir. Eski tarihli bir Yargıtay kararında aslolanın sendika genel kurulunun üyelerden meydana gelmesi olduğuna işaret edilmiştir (Keleş, 1999, s. 28). Bu konudaki zorunluluk STİSK. m. 8/e’ye göre, genel kurulun nasıl oluşacağını mutlaka tüzükte belirlenmesi gerektiğinden ibarettir. Zira STİSK m.10/f.1 uyarınca kuruluşların genel kurulu tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşmaktadır. Diğer bir ifade ile kuruluşlar tüzüklerine genel kurulun üyelerden oluşacağı yönünde de hüküm koyabilmektedirler. Toplanmasında güçlük olmayacak miktarda az sayıda üyesi olan sendikaların dahi tüzüğe konulacak hüküm gereği delege usulünü kabul edebilecek olması STİSK m.10/1’deki hükmün eleştiriye açık kısmıdır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda ise ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş ve belirli sayının üzerinde üyesi olan sendikal kuruluşlarda mutlaka delege usulüne başvurulması gerektiği kabul edilmişti. Söz konusu mülga Kanun'un 10. maddesinde işçi sendikası şubesinin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan sendikal işçi sayısının 500'ü aştığı takdirde şube genel kurulunun; işçi sendikası genel kurulunun da üye sayısının 1000'i aştığı takdirde delegelerden oluşacağı hükme bağlanmıştı. Ayrıca şube genel kuruluna katılacak delege sayısının 100'den az 250'den çok olmamak üzere, sendika genel kurulunun delege sayısının da 200'den az 500'den çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirleneceği ifade edilmişti.

İki kanun arasında ortaya çıkan bu farkla ilgili olarak öğretide STİSK'da delege sayısına ilişkin bir sınırlamaya yer verilmemesi ve konunun sendika tüzüğüne bırakılmış olması sendika içi demokrasiye zarar verebilecek nitelikte görülmüştür. (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 874; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s. 141; Narmanlioğlu, 2016, s. 127; Şahlanan, 2013, s. 18; Tuncay ve Kutsal Savaş, 2019, s. 62).

Üye sayısı 5000'den fazla olan bir sendikanın tüzüğünde delege sayısının 20 olarak belirlenmesi durumunda üyelerin iradesinin kurula tam olarak yansımaması ve hatta yönetime yakın olanlar tarafından karar alınması gibi demokratik olmayan sonuçların ortaya çıkması bu duruma örnek gösterilebilir (Lordoğlu ve Demirdizen, 2013, s. 229).

KGSTSK. m. 9/1'de ise, sendika ve sendika şubesi genel kurullarının üyelerden oluşacağı hükmüne yer verilmiştir. Maddenin devamında ise, 2821 sayılı Kanun'daki düzenlemeye benzer olarak, delege usulüne belirli sayının üzerinde üyesi bulunan kuruluşlarda yer verileceği düzenlenmiştir. Ancak 2821 sayılı Kanunda belirlenen üye sayısının üzerine çıktığında, sendikanın mutlaka delege sistemini uygulaması gerekirken, KGSTSK.'da delege sistemini uygulaması sendikanın tercihine bırakılmıştır.

Buna göre, "Sendika şubesi genel kurulları ve üye sayısı 1000'i aşan sendikaların genel kurulları delegelerle yapılabilir." Görüldüğü gibi sendika şube genel kurullarında herhangi bir sayı sınırlaması olmaksızın, sendika genel kurullarında ise üye sayısının 1000'i aşması durumunda delege sistemi uygulanabilecektir. 4688 sayılı Kanun'a göre uygulanan delege sisteminin temsili demokrasiye örnek teşkil ettiği yönünde, (Uçkan, 2013, s.55). Kanaatimizce delege belirlenmesine ilişkin olarak yürürlükteki iki kanun arasında bu şekilde bir farklılık oluşturulmasına gerek yoktur.

### **1.2.1.2. Delege Sayısının ve Dağılımının Belirlenmesi**

Delegeler genel kurullarda görev yapmak üzere seçilmektedir. Hukukumuzda, genel kurul oluşumu, sendika şubeleri, sendika bölge şubeleri, sendikalar, işveren sendikaları ve nihayet işçi ve işveren konfederasyonlarında söz konusudur. Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda da benzer genel kurullar söz konusudur. Bu durumda delegeler sayılan her bir genel kurulda görev yapmak üzere seçileceklerdir. Delegelerin belirlenmesi ise, en alt kuruluşun genel kurulunca seçilmiş delegelerin üst kuruluşun genel kurulunu oluşturması şeklinde gerçekleşmektedir (Şahlanan, 1980, s.23). Ancak en alt kuruluş olarak sendika şube genel kurulunu kabul edersek, bu kuruluşun delegelerinin genel kurul dışında üyelerce seçildiğini söyleyebiliriz. Bu kademeli delege belirleme sürecinde, sendika şube genel kurul delegesinin aynı zamanda sendika delegesi seçilmesinde bir sakınca bulunmaması gerekir.

Bir başka konu ise, delege sayısının belirlenmesinin tüzüklere bırakılması sonucunda birbirinden oldukça farklı uygulamaların ortaya çıkmasıdır. Gerçekten de STİSK, üye



sayısına orantılı olarak en az ya da en çok kaç delege seçilebileceğine yönelik hiçbir sınırlayıcı hüküm getirmemiş, tercihi tamamen sendika tüzüklerine bırakmıştır. Bu nedenle sendikaların delege sayısına ilişkin olarak tüzüklerinde farklı hükümlere yer verdiği görülmektedir. Örneğin Genel-İş Sendikası tüzüğünde genel kurulun, sendikanın üye sayısı 1000'i aşıyorsa şube genel kurullarından seçilecek 250 sendika genel kurul delegesi ve kanun ile doğal delege sayılan genel yönetim, genel denetim kurulu ve genel disiplin kurulu üyelerinden oluştuğu düzenlenmiştir. Türkiye Genel Hizmet İşçileri Sendikası, **23-24-25 Ağustos 2019 Tarihinde Yapılan 17. Olağan Genel Kurul'da Değiştirilen Tüzük Metni**, (<https://www.genel-is.org.tr/tuzuk,2,10980#.XgYYdkczaUk>). Ağaç İş Sendikası tüzüğüne göre ise, sendika genel kurulu, teşekkülün en yüksek ve yetkili organı olup; şube genel kurullarından tüzük hükümlerine ve seçim yönetmeliğine göre seçilecek 200 delege ile sendika yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinden meydana gelir. Ağaç-İş Türkiye Ağaç ve Kağıt Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, 2018-2022, (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1844/tumagacissen.pdf>, 2020).

Sendika genel kurullarında demokratik bir işleyişin sağlanabilmesi için delege sayısının şubelere de dağılımı önemli olup, sendikalar tüzüklerinde bu konuya ilişkin farklı yöntemler öngörmüşlerdir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, delege sayısının şubelere dağılımındaki en önemli unsur üye sayısı (Üye sayısının tespiti yapılırken, Yargıtay eski tarihli bir kararında, askı döneminde olan mevsimlik işçilerin de delege tespitinde dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir. Yar. 9. HD. 17.09.1998, 13911/13257, (Demir, 2006, s.48)) olup, bunun dışında farklı üyelik aidatı gelirleri bulunan şubelerin gelir durumunun göz önünde tutulması gibi başkaca kriterlerin getirilmesi sendika içi demokrasiye aykırılık oluşturacaktır (Başbuğ, 2012a: 117). Örneğin bir Yargıtay kararında, delege dağılımında sadece TİS bağlanmış işyerinde çalışıp aidat ödeyen işçilerin, yetkisi kesinleşmiş işyerinde çalışan üyelerin ve TİS'in yürürlükte olduğu işyerlerinde bir yıldan çok olmamak kaydıyla hizmet akdi askıda olan üyelerin dikkate alınması hükmünü içeren tüzük maddesi demokratik ilkelere aykırı bulunmuştur (Yar. 22. HD. 12.07.2013, 19286/17449, Ekmekçi, 2018, s.60).

Sendikalar tüzüklerinde şubelere delege dağılımına ilişkin çeşitli esaslara yer vermişlerdir. Genel-İş Sendikası tüzüğüne göre üye sayısı ne olursa olsun her şubeye en az bir delege verilir. Geriye kalan delege sayısı, şube üye sayısının sendikanın toplam üye sayısına oranı esas alınarak şubeler arasında paylaşılır. Bu hesaplamalar sırasında yarımından büyük küsuratlar tama iblağ edilir (Türkiye Genel Hizmet İşçileri Sendikası, **23-24-25 Ağustos 2019 Tarihinde Yapılan 17. Olağan Genel Kurul'da Değiştirilen Tüzük Metni**). Birleşik Metal İş Sendikası tüzüğüne göre de öncelikle her şubeye birer delegelik verilecektir. Bu şekilde belirlenen şube delegeleri ile doğal delegeler toplamı delege tam sayısından çıkartıldıktan sonra sendikanın üye sayısı geri kalan delege sayısına bölünecek ve böylece bir delege seçmek için gerekli anahtar üye sayısına erişilecektir. Tüzüklerde belirtilen sendikanın mevcut üye sayısının genel kurulda gerçekleşmesi gereken delege sayısına bölümü bir delegenin kaç üyeyi temsil ettiğini göstermekte olup, bir delegeye karşılık gelen üye sayısının şubelerin kapsamı alanındaki üye sayısına oranı da şubenin temsil edebileceği delege sayısını vermektedir (Başbuğ, 2012a: 117).

Delege sayısının şubelere dağılımıyla ilgili bir diğer husus ise, hangi tarihteki üye sayısına göre hesaplama yapılması gerektiğidir. Konuyu farklı olasılıklara göre değerlendiren Başbuğ, uygulamada şube genel kurullarıyla sendika genel kurulları için

ortak bir tarih belirlenmek suretiyle çözüme gidildiğine işaret ederek, üye sayısındaki değişiklikleri dikkate almamak adına işkolu istatistiklerinin yayınlandığı tarih olan ocak ve temmuz aylarının esas alınmasını tavsiye etmektedir (Başbuğ, 2000, s.503).

Delege sayısının dağılımında dikkat edilmesi gereken bir başka konu ise, aynı işkoluna girmekle birlikte farklı sektörlerde hizmet veren sendikaların, delege sayısını belirlerken bu farka göre bir dağılım yapıp yapamayacağıdır. Bilindiği gibi STİSK. m. 4/1'e göre, 20 farklı işkolu belirlenmiş olup, bu işkollarından bazıları örneğin ticaret, büro eğitim ve güzel sanatlar işkolu aynı işkolu sayılmasına karşın, birbirinden oldukça farklı alanlarda hizmet vermektedir. İşte delege dağılımı esnasında kuruluşun tüzüğüne konulacak bir hükümlerle, "delegelerin % 25'i ticaret, %25'i eğitim alanında faaliyet gösteren üyelere seçilecektir" yönünde bir düzenlemenin geçerli olup olmayacağı değerlendirilmelidir. Burada sonunun kaynağı, sistemimizde işkolu esasına göre sendikalaşmanın varlığıdır. Bu konuda ILO Uzmanlar Komitesi, işkolu esasına dayalı sendika kurma zorunluluğu kaldırılarak, meslek ve işyeri esasına dayalı sendikal örgütlenmeye izin verilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (Baycık, 2019, s.17-18). Bu nedenle kanaatimizce üyelerin tam anlamıyla temsilinin sağlanabilmesi için delege dağılımında bu kritere de yer verilmelidir.

## **1.2.2. Delegelerin Seçimine İlişkin Esaslar**

### **1.2.2.1. Seçimle Belirlemenin İstisnası: Doğal Delegelik**

Sistemimizde delegelerin belirlenmesinde aslolan, seçim yöntemidir. Ancak bu kuralın istisnası olarak doğal delegelik olarak adlandırılan yöntemle belirleme esası da sınırlı bir biçimde olmakla birlikte varlığını sürdürmektedir. Sendika içi demokrasi bakımından tartışılması gereken bu düzenleme, STİSK'nun 10. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesinde yer alan ve kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin bu sıfatla kendi genel kurullarında delege olarak katılmasını öngören hükümdür. Bu hüküm gereği, doğal delege olmak için aranan koşul, anılan organlarda görev almaktır. Bu organlarda görev almak için de bir başka seçime ihtiyaç olmakla birlikte, genel kurul dışındaki bu zorunlu organlara üye olanlarda aranan koşullara STİSK. m. 6'da sayılan suçlardan hüküm giymeme ve siyasi otoritelerde görev almama koşullarını da eklemek gerekir. Ancak bu koşullardan başka örneğin "delege olmak" gibi koşulun kuruluş tüzüğüne yazılması mümkün değildir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 873).

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde de konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılacağı öngörülmekte ve Kanunun gerekçesinde hükmün amacının yönetim ve denetleme kurulu üyelerine, sorumlu oldukları dönemin hesabının verilmesi fırsatının tanınması olduğu belirtilmekte idi. Aynı gerekçeyle STİSK'da da anılan kişilerin doğal delegelik sıfatı varlığını sürdürmektedir. Bu kişilerin genel kurulu etkilememek adına genel kurula oy hakkından yoksun olarak girmesi gerektiği kabul edilmiştir (Şahlanan, 1980, s.126-127).

Genel kurul dışında yer alan zorunlu organlardaki üyelerin delege sıfatı görevlerinin sona ermesi ile birlikte ortadan kalkacağı gibi zorunlu organların dışında kalan ihtiyari organlarda görev alanların doğal delege sıfatı da bulunmamaktadır. (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s.141). Nitekim Yargıtay çeşitli tarihlerde verdiği kararlarda kanunda belirtilenlerin dışında kalan kişilerin tüzükle yahut yönetim kurulu kararıyla

doğal delege olarak belirlenmesinin hukuka uygun olmadığını ve doğal delege olmayanların bu sıfatla genel kurula katılamayacağını ifade etmiştir. "...Sendikalar Kanunu'nun delege usulüne ilişkin olmak üzere getirdiği düzenleme ile doğal delegelik yolu kapatılmıştır. Yasanın 10. maddesinde delegelerin mutlaka seçim yoluyla gelmeleri öngörülmüştür ve böylece tüzük yoluyla belirli kişilerin veya yönetim kurulunun atadığı kişilerin genel kurula doğal delege sıfatıyla katılmaları kesinlikle mümkün olmayacaktır. Bu kuralın tek istisnası ise, yönetim ve denetleme kurulunun seçimle göreve gelen yönetici ve denetçilerinin delege olarak genel kurula katılabilmeleridir...", (Yar. 9. HD, 18.03.1999, E.1999/5013, K.1999/5538; Y.9. HD, 13.03.2014, E. 2014/6321, K. 2014/8218, lexpera.com.tr).

Ekleme gerekir ki, KGSTSK. m. 9/5'de, doğal delegelik esasına yer verilmiş ancak yönetim ve denetleme kurulu üyeleri sayılmasına karşın, 6356 sayılı Kanundan farklı olarak disiplin kurulu üyeleri tıpkı 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi doğal delege olarak sayılmamıştır.

STİSK m. 9 uyarınca kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olup, bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla olmayacaktır. 1963-1980 döneminde bazı işçi sendikaları zorunlu organlarının üye sayısını aşırı biçimde artırıp, bu yolla doğal delege sayısını da artırmaları, seçimle belirlenen delegeleri azınlıkta bırakmıştır. Sendika içi demokrasiyi sağlayabilmek adına STİSK'da, 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi zorunlu organların üye sayısını sınırlama yolu tercih edilmiştir (Kutal, 2014, s.17). Üye sayısının üst sınırdan belirlenmesi durumunda üç kurulun üye sayısı toplamı yirmi yedi olacak ve bu sayıda üye doğal delege olarak genel kurula katılabilecektir. 2821 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 7. fıkrasında doğal delege sayılan yönetim ve denetleme kurulu üyelerine 6356 sayılı Kanun 10/1. maddesi uyarınca ayrıca disiplin kurulu üyelerinin de eklenmiş olması genel kurulda örgüt yönetiminin ağırlığını artırmıştır. Bu durum, Sendika Özgürlüğü Komitesince, sendika özgürlüğünün, çalışan ve işverenlerin temsilcilerini tümüyle serbestçe seçme hakkını zedelediği yönünde eleştiriye konu edilebileceği endişesine neden olabilir (Gürbüz, 2014, s.117).

Delege sayısının kanun ile belirlenmeyip sendikaların tüzüğüne bırakıldığı yasal düzende tüzükte delege sayısının düşük bir rakam olarak belirlenmesi durumunda genel kurulun sendika içi demokrasiye uygun bir biçimde teşekkül etmesi söz konusu olmayacağını altını bir kez daha çizmek gerekir. (Demir, 2013, s. 34; Şahlanan, 2013, s. 18; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019, s.64). Hatta bu konuda bir adım daha ileri gidilerek, mevcut mevzuat bakımından ilgili kuruluşların tüzüklerinde, yalnızca yönetim kurulu, disiplin kurulu ve denetleme kurulu üyelerinin doğal delege olarak katılacağı bir genel kurul oluşumunun düzenlenmesinde yasal bir engel bulunmayışı önemli bir tehlike olarak görülmüştür. Bunu bertaraf etmek için genel kurulun oluşumu konusunda kuruculara bırakılan bu serbestinin, dürüstlük kuralına uygun olarak ve hakkın kötüye kullanılmasına yol açmayacak şekilde kullanılması gerektiği belirtilmiştir (Aydın ve Keskin, 2015, s.27).

Buna karşılık doktrinde Başbuğ, 6356 sayılı Yasa ile disiplin kurulu üyelerine de doğal delegelik tanınmasının organ üyeleri arasında eşitliği sağlamaya yönelik bir düzenleme olduğunu ifade etmektedir (Başbuğ, 2012a: 114). Ancak kanaatimizce, disiplin kurulu üyeleri bakımından, genel kurulda yönetim ve denetleme kurulu üyelerinde olduğu gibi, sorumlu oldukları dönemin hesabının verilmesi fırsatının tanınması gibi bir

gereklilik bulunmamaktadır. Bu nedenle disiplin kurulu üyelerinin genel kurulda doğal delege olarak bulunmalarına gerek yoktur.

### 1.2.2.2. Delegelerin Seçimle Belirlenmesi

Doğal delegelik dışında delegelik sıfatının kazanılması seçilme şartına bağlıdır. Delege seçilme hakkı sendika üyeliğine bağlı bir hak olup, sendikanın işleyişine katılma hakkının bir uzantısı olarak karşımıza çıkmaktadır ve tüm üyeler bu hakka sahiptir (Başbuğ, 2012a: 116; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s.141). Bu haktan vazgeçmenin mümkün olmadığı kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2016, s.127). Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere delege olma üyelik hakkından kaynaklandığından, delege olarak genel kurula katılmak için fiilen çalışıyor olma şartı aranmamalıdır (Yar. 9. HD, 12.4.2011, E.2011/17210, K.2011/11072 (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s.874).

Belirli bir yaşı doldurmuş olma koşulu açısından bir değerlendirme yapıldığında ise, üyelik için aranan 15 yaşın doldurulmuş olması koşulunun delegelik için de yeterli olduğu zira 2821 sayılı Kanun'un 15/son maddesinde yer alan, "16 yaşını (şimdi 15) doldurmamış olan üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar." hükmünün 6356 sayılı Kanun'da bulunmamasının bu şekilde yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013, s. 359; Çöldemli, 2016, s.64).

Delege seçimlerinin ne şekilde gerçekleşeceği kuruluşların tüzüklerine bırakılmış olsa da, STİSK m. 10/f. 3'e tüzüklere delege seçilmeyi engelleyici hükümlerin konulmasının mümkün olmadığı kuralı konulmak suretiyle bu hak güvence altına alınmıştır. Delege seçilmeyi engelleyici nitelikte bir hüküm olarak, belirli süreden bu yana sendika üyesi olmak veya işyerinde belirli kıdeme sahip olmak gibi kriterlerin geçerli olmayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde "iki kez üst üste delege seçilemeyeceği"ne ilişkin hüküm de kanaatimizce geçerli sayılmamalıdır. Bu konuyla ilgili 6356 sayılı Kanun'da açık bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak 2821 sayılı Kanun'da 1988 yılında yapılan değişiklikten önce genel kurul dışındaki organlara en çok üst üste dört kez seçilebilme sınırı bulunmaktaydı. Sınırın olduğu dönemde dahi genel kurul üyelerinin yani delegelerin üst üste seçiminin mümkün olduğuna göre, yürürlükteki kanun açısından bu sonuca evleviyetle varılacaktır. 2821 sayılı Kanundaki düzenleme eleştirilmektedir (Kılıçoğlu, 2007, s.193).

Delege seçileceklerin Türk vatandaşı olması gibi bir koşul da geçerli olmamalıdır. Ancak kadın üyeler lehine pozitif ayrımcılık içeren kotalar belirlenmesi kanaatimizce engelleyici bir hüküm olarak değerlendirilemeyeceği gibi teşvik edilmesi gereken bir delege aday olma kriteri olmalıdır. Üyenin sadece çalıştığı sandık bölgesinden aday olabileceği yönündeki hükmü ise üye olmayı engelleyici bir hüküm olarak değerlendirmemek gerekir. Öte yandan, STİSK. m. 17/3 hükmü gereği, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabildikleri için, bu kişinin aynı anda iki farklı sendikada delege olmasını engelleyici hükümler de konulamamalıdır (Şahlanan, 1980, s.130). Başka bir örnek ise, delege adayları belirlenirken, delege olmayan üyenin aday olabilmesi için delegelerin belli bir çoğunluğunca aday gösterilmesi koşulu objektif ve keyfilikten uzak olmak kaydıyla geçerli görülmüştür (Başbuğ, 2012b: 180).

Delege belirlenmesiyle ilgili olarak kanunda açıklığa kavuşturulmamış bir sorun da, delegelerin yedeklerinin seçilip seçilemeyeceğidir. Örneğin Eğitim-Sen Genel Kurul ve



Seçim Yönetmeliği'nin 6. maddesinde, "Seçimlerde her kademedeki delegeliğin yedeği olmaz." hükmüne yer verilmiştir (<http://egitimsen.org.tr/genel-kurul-ve-secim-yonetmeliği/>, 2020). Aynı şekilde Birlik Haber Sendikası seçim yönetmeliğinde de yedek delege seçilemeyeceği kararlaştırılmıştır. (<https://www.birlikhabersen.org.tr/secim-yonetmeliği>, 2020). Bu konuda bir görüşe göre, delegeliğin süresinden önce ölüm, üyelik sıfatının kaybı gibi nedenlerle sona ermesi olasılıklarında, tüzüğe konulacak bir hükümle ilk liste dışı delegeden başlamak kaydıyla iki genel kurul arasında gerçekleşecek olağanüstü genel kurula katılması mümkün olmalıdır (Başbuğ, 2000, s.502). Ancak STİSK. m. 9/1'de, "Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir." hükmüne yer verilmiş olduğundan, genel kurulu oluşturan delegelerin yedeğinin seçilmesi gibi bir zorunluluğun olmadığı kabul edilmekle birlikte kanaatimizce bu hükmü "delegelerin yedeği seçilemez" olarak katı bir biçimde anlamamak gerekir. Başka bir uyuşmazlığın ele alındığı bir Yargıtay kararında, iptal edilen genel kurul sonrasında belirlenen görevlendirilen kayyımların yeni genel kurulun gerçekleştirilmesi sürecinde ölüm, emeklilik, üyeliğin kaybı, istifa ve benzeri sebeplerle boşalan delegeliklerin alt sıralardan tamamlanmasını kabul etmediği görülmekte ve yüksek mahkemenin bu hususun üzerinde durmadığı başka bir deyişle bu uygulamayı hukuka aykırı bulmadığı söylenebilir. Y. 22. HD., E. 2015/28964 K. 2015/29704 T. 02.11.2015, (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hd-e-2015-28964-k-2015-29704-t-02-11-2015>, 2020).

Bir başka husus ise, sendika üyelerinin delegeliğe aday olmamaları durumunda sorunun nasıl çözüleceğidir. Diğer bir ifade ile seçim yöntemiyle delegenin tespit edilemediği durumda sendikanın atama yoluyla delege belirlemesinin mümkün olup olmayacağıdır. Uygulamada sendika seçim yönetmeliğine, "Şube delege seçimlerinde, sandık bölgeleri için belirlenen delege sayısından fazla aday olmaması halinde seçim yapılmaz." hükmü konulmak suretiyle aday olanların doğrudan delege sıfatı kazanacağı yönünde düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Birlik Haber Sendikası seçim yönetmeliği, (<https://www.birlikhabersen.org.tr/secim-yonetmeliği>, 2020). Bu konuyla ilgili olarak Türk Büro Sen seçim Yönetmeliğinde ise, "Şube delegeliği seçimlerinde; seçilmesi gereken delege sayısı eksik olduğu takdirde, eksik delegeler diğer sandıklardan tamamlanamaz veya eksik delegeler diğer seçim bölgelerine yazılamaz. Sendika ve şubeler seçilen delegelerle genel kurullarını yaparlar." denilmek suretiyle sendikanın duruma müdahale etmesi engellenmiştir. (<http://www.turkburosen.org.tr/?action=getContent&id=30>, 2020).

Ancak aday sayısının yeterli olmadığı ya da hiç aday olmadığı durumlarda, üye sayısı çok fazla değilse genel kurulu üyelerden oluşturmanın, bunun çok zor olduğu durumlarda ise, sendika yönetim kurulunca delege belirlemesi yapmanın mümkün olacağı kabul edilebilir.

### 1.2.3. Delege Seçim Usulü

6356 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre genel kurulda delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacaktır. Tüzükte yer alacak hükümlerle ilgili olarak, STİSK. m.8/1-e'de "Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları"nın tüzükte belirleneceği ifade edilmiştir. Bu ifadeden hareketle de delege seçimine ilişkin detayların da tüzükte yer alabileceği sonucu çıkmaktadır. Uygulamada ise kuruluşların genellikle "seçim yönetmeliği" şeklinde düzenlemeler yaptıkları görülmektedir. Kanuna seçim

usulüne ilişkin detaylar konulmayıp, bu detayları belirleme yetkisinin sendikaya verilmiş olması, Sendika Özgürlüğü Komitesine göre, 87 Sayılı ILO Sözleşmesinde amaçlanan özgürlüklere uygundur (Sur, 2013, s.330-331). Delege seçimlerinde genel kurulda yapılan delege seçimleri ile genel kurul dışında yapılan delege seçimleri arasında bir takım farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Bu farklılığa aşağıda genel kurul dışında delege seçimi başlığı altında yer verilecektir.

Genel kurulda yapılan delege seçimlerine ilişkin olarak STİSK m.14'de, seçim öncesi hazırlık çalışmaları, seçimlerin ne şekilde gerçekleştirileceği, toplantı gün ve saatleri gibi hususlarda çeşitli düzenlemeler getirmiştir. Seçim öncesi hazırlık çalışmaları ile ilgili olarak belirtmek gerekir ki, seçim öncesi çalışmaların pek çoğunun sendika yönetim kurulu tarafından yerine getirilmesi gerekir. Bunlara örnek olarak genel kurul dışında sendika şubelerinde yapılacak delege seçimlerine ilişkin kararların şube yönetim kurullarınca tüzükte belirtilen yetki ve usule uygun olarak alınması ve icra edilmesi, büyük işyerlerinin seçim bölgelerine ayrılması, küçük işyerlerinin birleştirilerek ortak delege seçim sandıklarının oluşturulmasını saymak mümkündür (Başterzi, 2019, s.625).

Seçimin gerçekleştirilmesi süreci kanunda şu şekilde belirlenmiştir; seçim kurulu ve mahalli mülki amire başvuru ve gerekli evrakın tevdi, üye ve delege listelerinin onaylanması, ilanı ve kesinleşmesi, seçim sandık kurullarının oluşturulması ve oyların kullanılmasıdır (Çöldemli, 2016, s.95).

Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir (6356 SK.m.14/2). Birden fazla ilçe seçim kurulu bulunan ilçelerde seçime ilişkin işlemlerin, seçimin yapılacağı kuruluşun yerleşim yeri adresi itibarıyla yetki alanı içerisinde bulunan ilçe seçim kurulu başkanlığı tarafından yürütülmesi gerekmektedir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s.151).

Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İl seçim kurulunda görevli bulunan hakimin burada yapacağı inceleme ilk olarak seçim sürecine yönelik gerekli ilanların yapılması ve takvime bağlanmış işlemleri onaylamaktır (Başterzi, 2014, s.238).

6356 sayılı Kanun'un gerekçesinde hakime belgeleri incelemesi için verilen on beş günlük sürenin yeterli olduğu ifade edilmiş olup, hakim bu incelemeyi yaparken kuruluşun tüzüğünü de göz önünde tutmalıdır (Çöldemli, 2016, s.97). İlgili kuruluş onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan edeceğinden, on beş gün önce seçim için gerekli evraklar kendisine verilmiş hakimin listeleri inceleme süresi yedi gün olup, incelemenin süresi içerisinde tamamlanmaması yahut tespit edilen eksikliklerin süresinde giderilememesi halinde durumun ne olacağı düzenlenmemiştir. İlgili kuruluşun toplantı tarihini yeniden tespit etmesi ve duyurması bir çözüm tarzı olarak tavsiye edilmiştir (Akyiğit, 2015, s.220).

Üç günlük ilan süresi içerisinde ilgililer tarafından ilan edilen listeye sebep gösterilmek suretiyle seçim kurulu başkanlığına itiraz edilmesi mümkündür. İtirazın şekline ilişkin yasada herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş olmakla birlikte, ispat kolaylığı



açısından yazılı ve hatta noter aracılığıyla yapılması düşünülebilir. Listede yer alan bir kişinin üye yahut delege olmadığı, listeye sonradan eklemeler yapıldığı, listenin toplantı yapılmasından en az on beş gün evvel seçim kuruluna verilmediği gibi hususlar itiraz konusu olabilir (Akyiğit, 2015, s. 221; Çöldemli, 2016, s. 97). Hakim itiraz üzerine listede hukuka aykırılık bulunmadığı yönünde karar verir yahut listeye itiraz olmazsa kesinleşir ve seçim kurulu tarafından seçim sandık kurulu oluşturulur. İtiraz üzerine incelenen listede hukuka aykırılık olduğuna karar verilirse, yönetim kurulu tarafından yeni bir liste düzenlenmesi ve toplantının sonraki bir tarihe ertelenmesi gerekmektedir (Akyiğit, 2015, s. 222).

Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek “seçim sandık kurulu”nu oluşturur (6356 SK.m.14/5). Seçim sandık kurulu yasaya ve kuruluşun tüzüğünde öngörülen esaslara uygun bir biçimde seçimin yürütülmesi için görevini aralıksız sürdürür. Seçim sırasındaki oylamanın usulüne uygun olarak yerine getirilmesini sağlamak için STİSK. m. 78/2’de, 14. maddeye göre yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştıranların, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde 5000 Türk Lirası, idari para cezası ile cezalandırılacakları düzenlenmiştir.

Delege seçiminde hakim tarafından onaylanan ve kesinleşen listede adı bulunan üyeler tarafından eşit ve gizli olarak oy kullanılır. Sendika içi demokrasinin sağlanması bakımından gizli oy kullanımı kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir (Akyiğit, 2015, s. 224). Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur (STİSK. m. 14/8). Oyların şahsen kullanılması gerekmele birlikte tüzükte temsilci aracılığıyla oy kullanımının öngörülmesi mümkün olmalıdır (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s. 152).

2821 sayılı Kanun’da seçim gününe ilişkin düzenlemeye de yer verilmesine karşın, 6356 sayılı Kanunda bu detayın kuruluş tüzüğü ile belirlenmesi öngörülmüştür. Seçim günüyle ilgili olarak, 2821 sayılı Kanunda şu düzenleme yer almaktaydı; toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular göz önünde bulundurulurken, görüşmelerin bir Cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan Pazar gününün dokuz-onyedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Şube genel kurullarında görüşmeler ve seçimler, yukarıdaki günlerden birisi içinde de tamamlanabilir (Mülga 2821 sayılı K. m.14/3).

Yürürlükteki Kanun döneminde ise, seçim takvimini belirleme yetkisinin sendika yönetim kuruluna ait olduğu kabul edilmelidir. Öğretide delege seçiminin sadece olağan genel kurul tarihlerinde gerçekleştirileceği ifade edilmiştir (Başbuğ, 2012a: 119). Uygulamada ise genellikle şube delege seçim zamanının o şubenin olağan genel kurulu için belirlenen tarihten bir süre önce sonuçlanacak şekilde düzenlendiği görülmektedir. Örneğin, Kültür Sanat ve Turizm Emekçileri Sendikasının seçim yönetmeliğinde, Şube delege seçim zamanı ile ilgili olarak o şubenin olağan Genel Kurulu için belirlenen tarihten bir ay önce sonuçlanacak şekilde düzenlenir hükmü yer almaktadır (<http://www.kultursanatsen.org/kks/index.php/hukuk/sendika-mevzutimiz/genel-kurul-se%C3%A7im-y%C3%B6netmeli%C4%9Fi>, 2020).

Nihayet 4866 sayılı KGSTSK. m. 11/2’de, “genel kurullarda yapılacak seçimler, seçimlere yapılacak itirazlar, seçimlerin iptali ve yenilenmesine ilişkin hususlarda 2821

sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14. maddesi ile 52. maddesinde yer alan hükümleri uygulanır." hükmüne yer verildiği görülmektedir. 6356 sayılı K. m. 81/2 hükmü gereği, delege seçim usulüne ilişkin olarak, bu kanunun 14. ve 15. maddelerinin kamu görevlileri kuruluşlarının delege seçim sürecinde de uygulama alanı bulacağını belirtmek gerekir.

#### 1.2.4. Seçimlere İtiraz ve Seçimlerin İptali

Delege seçimlerine ilişkin itirazlar, STİSK m.15'de seçimin devamı esnasında gerçekleşen işlemlere itiraz ve seçim sonuçlarının iptali davası olarak iki şekilde düzenleme konusu yapılmıştır.

Anılan maddeye göre yapılacak ilk itiraz, "seçimin devamı esnasında gerçekleşen işlemlere" itiraz olup, itiraz usulü şu şekildedir; "genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 15. madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir." (m.15/1). Bu düzenleme çerçevesinde yapılacak denetim seçim sırasında gerçekleşen delege listesinde adı bulunmayan bir kişinin oy kullanmış olması, oy pusulasındaki sakatlığa rağmen oyun geçerli sayılması yahut geçerli bir oy pusulasının geçersiz sayılması, oylamanın başlangıç ve bitiş saatleri gibi hususlara münhasırdır. Seçimin devamı sırasındaki işlemlere yönelik itirazlarda görevli hakim seçim kurulu başkanı olan hakim olup, seçimlerde karar yeter sayısının sağlanmaması ve bu sebeple alınan kararın geçerli olmaması yahut oy kullanan işçilerden bazılarının listelerin kesinleşmesi ile seçimin yapıldığı tarih arasında emekli olması veya işkolu değişerek sendika üyeliğinin düşmesi, doğal delege olarak oy kullanan yöneticinin seçimin gerçekleştiği esnada yönetici sıfatının olmaması gibi hususların seçim hakimi tarafından denetlenmesi mümkün değildir (Başterzi, 2012b:239). Delege seçiminin seçim esnasında gerçekleşen işlemlerin hukuka aykırı olduğundan bahisle iptalini talep etmek için kanunda öngörülmüş olan iki günlük süre, hak düşürücü niteliktedir ve süresi içerisinde iptalini bilinçli olarak talep etmemek fakat daha sonra bu delegelerle yapılan genel kurulun iptalini delege seçimindeki usulsüzlükler nedeniyle talep etmenin dürüstlük kuralına uygun olmadığı söylenebilecektir (Başbuğ, 2000, s. 537).

Seçim hakiminin verdiği karar maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmemektedir. Bu yüzden, STİSK m. 15/2 çerçevesinde açılacak olan davada iş mahkemesi hakimi daha önce seçim hakiminin inceleyip incelemediğine bakmaksızın usule ve esasa dair her türlü itirazı inceleme yetkisine sahip olmaktadır (Başterzi, 2012b:252).

Bu madde hükmüne göre düzenlenen ikinci itiraz ise, seçim sonuçlarına (Maddede sadece seçim sonuçlarına değil, yasaya aykırı genel kurul yapılmasına ilişkin itiraz da düzenlenmiştir. Ancak çalışmamızda bu başlık altında seçim sonuçlarına itiraz usulü incelendiğinden, sadece seçim sonuçlarına itiraz ele alınacaktır.) yönelik olarak yapılan itiraz olup, itiraz usulü şu şekildedir; "Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde

sonuçlandırılır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde ise bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir.” (m.15/2). Mahkeme tarafından verilen iptal kararının temyiz edilmesi halinde Yargıtay tarafından on beş gün içerisinde karara bağlanır (md.15/2).

İncelemekte olduğumuz m.15/2 hükmünde üç farklı gerekçeyle dava açılacağı belirtilmiştir. Bunlar; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması, seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük yapılması ve kanuna aykırı uygulamaya gidilmesidir. “Seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük” kavramı muğlak olup, hakim tarafından somut olayın özellikleri çerçevesinde değerlendirilecektir, (Çöldemli, 2016, s. 102).

Maddenin yazılı biçiminden bu gerekçelerle dava açılabilmesi için usulsüzlük yapılması ve kanuna aykırı uygulamaya gidilmesi olasılıklarında mutlaka durumun seçim sonuçlarını etkileyebilecek nitelikte olması gerekeceği ancak Kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması durumunda seçim sonuçlarını etkileyebilme kriterine gerek olmadığı anlaşılmaktadır. Oysa kanaatimizce her üç olasılıkta da seçim sonuçlarını etkileyebilme kriterine bakılmalıdır. Öğretide benzer yönde görüşler de mevcuttur (Kılıçoğlu, 2013, s.145) Nitekim Yargıtay’ımızın da maddeyi bu şekilde yorumladığı görülmektedir. Örneğin Yargıtay 2000 yılında verdiği bir kararında delege olmadığı halde oy kullanan kişi sayısının, seçim sonucuna tesir etmediğini gerekçe göstererek seçimlerin iptal edilmemesine karar verirken (Y. 9. HD, 27.04.2000, E.2000/6482, K.2000/6344, Çöldemli, 2016, s.102) 2013 yılına ait bir kararında seçim sırasında delege sayısını artırmak için sandıklarda oy kullanacak olan üye dağılımını 436’ya 134 şeklinde belirlenmesini hukuka aykırı bulmuştur. (Y. 22. HD, 30.10.2013, E.2013/26654, K.2013/22806, Çöldemli, 2016, s.102). Yüksek Mahkeme 2010 yılında verdiği kararında önemli masraf gerektiren, zaman ve iş kaybına neden olan genel kurulların sonuca etkili olmayan hukuka aykırılık hallerinde genel kurulların tüm sonuçları ile birlikte iptaline karar verilmemesi gerektiğini ifade etmiştir (Y. 9.HD, 23.2.2010, E.2010/3029, K.2010/4623, Başterzi, 2014, s.242). Yargıtay çeşitli tarihlerde verdiği farklı kararlarda da seçimlerin iptali için usulsüzlüğün seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde olması gerektiği yönünde kararlar vermiş olup, Yüksek Mahkeme’nin bu tutumu STİSK ile yasal bir zemine oturtulmuştur (Y.9. HD, 20.1.1998, E.1998/136, K.1998/405; Y.9.HD, 7.2.2002, E.2002/1257, K.2002/2405, Başterzi, 2014, s. 242).

STİSK. m.15/2’ye göre açılacak genel kurulun ve delege seçiminin iptali davasında görevli ve yetkili mahkeme, kuruluş genel kurulu açısından sendika merkezinin bulunduğu yer iş mahkemesidir. (Çöldemli, 2016, s.103; Kar, 2018, s. 267). Bir Yargıtay kararında, sendika seçim yönetmeliğinde yer alan hüküm gereği seçime ilişkin itirazların sendika genel merkezine yapılacağına yönelik hükmün Anayasal dava açma hakkına aykırı olduğu ve iş mahkemelerinin görevine ilişkin kuralın kamu düzeninden olduğuna hükmedilmiştir (Y.7. HD. T.02.04.2014, E. 2014/3067, K.2014/7243, Köme Akpulat, 2018, s.155).

4688 Sayılı KGSK. m. 9 uyarınca da delege seçimlerinin denetimi iş mahkemesinin görevi kapsamındadır (Y. 9. HD., E. 2008/27253 K. 2009/257 T. 20.01.2009, lexpera.com.tr., 2020). Davayı açabilecekler ise, Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri olarak belirlenmiştir. Yargıtay bir kararında, konfederasyon genel kurulunun iptaline yönelik bir uyuşmazlıkta davacı sendikanın konfederasyon üyesi sıfatıyla bu davayı açabileceğine karar verilmiştir, (Y. 9. HD., 21.01.2013, E.2012/31761, K. 2013/2515,

Narmanlıoğlu, 2016, s.151). Şube genel kurulu yönünden yetkili mahkeme açısından ise, şubenin bulunduğu yer mahkemesinin de yetkili olabileceği görüşünün yanı sıra (Akyiğit, 2015, s. 227), kesin yetkili mahkemenin Hukuk Muhakemeleri K. m.14/2 hükmü gereği sendika merkezinin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olduğu görüşü de bulunmaktadır (Çöldemli, 2016, s. 103). HMK. m.14/2’de; “Özel hukuk tüzel kişilerinin, ortaklık veya üyelik ilişkileriyle sınırlı olmak kaydıyla, bir ortağına veya üyesine karşı veya bir ortağın yahut üyenin bu sıfatla diğerlerine karşı açacakları davalar için, ilgili tüzel kişinin merkezinin bulunduğu yer mahkemesi kesin yetkilidir” hükmü yer almaktadır. Yargıtay’a göre şube genel kurulunun iptali davasında davalı olarak ise hem sendika genel merkezinin hem de sendika ilgili şubesinin belirtilmesi gerekmektedir (Y. 22. HD., E. 2014/33469 K. 2014/34635 T. 08.12.2014, [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr), 2020). Sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığı için davada taraf sıfatının bulunmadığı kuralı karşısında anılan kararda sadece sendika genel merkezinin değil de, şubenin de davalı olarak gösterilmesinin istenilmesi tartışmaya açıktır.

Açılacak iptal davasının sadece genel kurul delege seçiminin iptaline ilişkin olması mı yoksa iptali istenen bu seçimle belirlenen delegelerle teşkil eden genel kurulun da iptalinin talep edilmesinin gerekip gerekmediğinin incelendiği bir uyuşmazlıkta Yargıtay, her iki hususun birlikte iptalinin istenmemesinin davadaki hukuki yararı ortadan kaldırdığına hükmetmiştir. Ancak öğretilerdeki bir görüşe göre, delege olmaya bağlanan haklar sadece genel kurulda işçilerin temsili ile sınırlı olmayacağından, genel kurulun iptalini istemeden sadece delege seçiminin iptaline yönelik davanın hukuki yarardan yoksun olmadığı ileri sürülmüştür (Başterzi, 2014, s. 244-245). Hukuki yararın tartışıldığı bir başka kararda ise, açılmış bir genel kurulun iptali davası varken ayrıca bir de delege seçiminin yapılmadığını ve sendika yönetimince seçim yapılmış gibi gösterilerek belirlenen delegelerin sıfatlarının yok sayılması gerektiği yönünde bir tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığına hükmedilmiştir (Y. 22. HD., E. 2015/10625 K. 2015/13235 T. 13.04.2015, [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr), 2020).

Nihayet STİSK. m. 15/3’de, delege seçiminin iptali durumunda, zorunlu organ olan genel kurulun ya da genel kurulda yapılan organ seçiminin iptalinden kaynaklanacak sakıncaları bertaraf edebilmek için onun yerine faaliyet gösterecek kayyım tayinine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Anılan hükme göre, “Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler.”

Kayyımlar marifetiyle toplanan genel kurulda yapılan seçimler yargı gözetimi altında kanun ve tüzük hükümlerine göre gerçekleştirilecektir (Çöldemli, 2016, s.104). Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere seçimlere yapılan itiraz üzerine seçim hakiminin STİSK. m.15/1’e göre seçimleri iptal etmesi durumunda kayyım tayini yoluna gidilmesi mümkün olmayacaktır. (Y. 22. HD, 23.10.2013, E.2013/26474, K.2013/22165, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, 2020).

Yüksek Mahkeme bahsi geçen bu kararda aynı zamanda isabetli bir biçimde, kayyım görevlendirilmesinin 6356 Sayılı Kanun’un lafzına göre genel kurul veya genel kurulda yapılan seçimin iptalinin kanuni bir sonucu olduğunu ve dava konusu edilmeksizin STİSK. m.15/2’ye göre iptal kararı veren mahkemenin re’sen kayyım görevlendirmesi



de yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu konuda, Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında açılan davada açıkça kayyım tayininin de talep konusu yapılması gerektiğine hükmettiği (Y. 9. HD., 25.11.1999, E. 1999/17445 K. 1999/17961, Ekonomi, 2000, s. 296, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf>, 2020) ancak daha sonraki kararlarında görüşünü değiştirdiği görülmektedir. (Y. 22. HD., 23.10.2013, E. 2013/26474 K. 2013/22165, [http://www.calismatoplum.org/sayi40/abc/16\\_62.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi40/abc/16_62.pdf), 2020).

### 1.2.5. Genel Kurul Dışında Delege Seçimi

STİSK'nun 16. maddesinde genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine ilişkin esaslara yer verilmiştir. Bu maddenin konuluş amacı, genel kurul toplanmadan yapılacak delege seçimlerini düzenlemektir. Bu şekilde bir seçim ise ilk şube genel kuruluna katılacak delegelerin üyelerce seçiminde söz konusu olacaktır.

Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin ise üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacağı hükme bağlanmış olduğundan, şube genel kurulları tarafından yapılacak delege seçimlerinde yargı gözetimi ve denetimi söz konusu olmayacaktır. Öğretide de haklı olarak belirtildiği üzere işyerlerindeki delege seçimlerinin hakim denetiminde yapılmaması sendika içi demokrasi bakımından endişe verici niteliktedir (Özveri, 2012, s. 59). Bu konuda sık rastlanan durumlardan biri de, işverenle sendikanın aralarında anlaşarak seçim yapmadan yapılmış gibi göstererek kendi belirledikleri üyeleri delege olarak kayda geçirmeleridir. Bu konudaki bir başka eleştiriye göre, seçim sırasında yapılan bir yargı gözetimi yerine, seçim sonrası itiraz temelinde işleyen yargı denetimi olumsuz sonuçlar doğurabilecektir (Sipahi, 2019, s.1193). Sendika içi demokrasinin sağlanmasında önemli bir yeri haiz olan sendika şube genel kurullarına delege seçimi bu düzenleme ile tamamen sendikaların uygulamalarına terk edilmiştir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 841; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019, s. 64).

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun ilk şeklinde şubelerin genel kurullarına delege seçiminin yargı gözetiminde yapılacağı belirtilmekle birlikte, getirilen esasların uygulamayı zorlaştırıcı, geciktirici ve sendikalar için maddi külfet doğurucu olduğu ileri sürülmüş ve değişikliğe gidilmiştir. Bu dönemde de böyle bir düzenleme yerine genel kurulların oluşumuna ilişkin 10. maddeye ve seçimlere ilişkin 14. maddedeki esaslara dokunmaksızın 14. maddenin kısaltılarak daha basit ve kolay uygulanabilir bir hale getirilmesiyle genel kurul dışında yapılan şube genel kurulu delege seçimlerinin de yargı gözetimine tabi tutulabileceği ifade edilmiştir (Şahlanan, 1995, s. 57; Sur, 2009, s.221). Yargıtay bu dönemde verdiği Y. 9. HD, 01.12.1983, 8689/10151 sayılı kararında genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin tamamen yargı denetimi dışında bırakılmadığını ve ilgili yasa hükmü ile seçimlerde yargı denetiminin kaldırılması hedefinin güdülmediğini ifade etmiştir. Kararda 14. maddenin değiştirilmeyen hükümleri ve özellikle 52. maddede seçim sonuçlarını etkileyecek bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline denilerek seçim kurulu başkanı hakime görev verilmek suretiyle tartışmaya yer vermeyecek açıklıkla yargısal denetimin korunduğu belirtilmiştir. (Şahlanan, 1995, s. 57-58).

Delege belirlenmesinde seçim usulü benimsenmiş olduğundan, tüzüklerde seçim dışında delege belirlemeye ilişkin esasların düzenlenmesi geçerli olmayacaktır (Çöldemli, 2016, s. 94). Doktrinde Şahlanan, delege seçimlerinin 2821 Sayılı Kanun döneminde sendikaların genel kurullarına bırakıldığını ve bu durumun birtakım usulsüzlüklere yol açtığını ileri sürerek, 6356 sayılı Yasa'nın 10. maddesi ile sendikaların

tüzüklerine bırakılmış olmasını isabetli bir düzenleme olarak değerlendirmiştir (Şahlanan, 2013, s. 116). Seçim usullerinin sendika tüzüğüne bırakılmasının isabetli olmadığı yönündeki görüş de bulunmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 841).

İncelemekte olduğumuz 16. maddenin birinci fıkrasına göre genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır. Şubesi olmayan sendikaların genel kurullarının dışında da delege seçimi yapılabilmeyle birlikte Türkiye’de sendikalar çoğunlukla şubeler (STİSK’na göre şube kurulabilmesi için, kuruluş tüzüğünde hüküm bulunması ve genel kurulun bu yönde karar alması gerekir) biçiminde örgütlendiğinden ve şube genel kurulu delegeleri ile kuruluş merkez genel kurulu yapıldığından madde hükmü esas itibarıyla şube genel kurulunda yapılan delege seçimlerini düzenlemektedir. Bu madde hükmü ile şube düzeyinde yapılacak ve doğrudan işçiler tarafından gerçekleştirilecek olan delege seçimlerinin yargı gözetimi altında olmamasının ortaya çıkardığı sakıncaların giderilmeye çalışıldığı ifade edilmektedir (Dereli, 2013, s. 44-45).

Genel kurul dışında yapılacak olan delege seçimlerinin seçim bölgeleri, şubelere dağıtılan delege sayısı, seçimin ne şekilde gerçekleştirileceği gibi hususlara tüzüklere yer verilmiş olması gerekmektedir. Sendikalar tüzüklerinde bu konuda farklı esaslara yer vermişlerdir. Örneğin Ağaç- İş Sendikası tüzüğünün 26. maddesinde delege seçimlerinin Ana Tüzüğün **16/p** maddesi gereğince Genel Kurulca belirlenen esaslara göre ve bu çerçevede çıkarılan **“Seçim Yönetmeliği”** uyarınca yapılacağını ifade etmiştir (Ağaç-İş Türkiye Ağaç ve Kağıt Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, 2018-2022). Türk Büro-Sen Sendikası şube delege seçiminin, çıkarmış olduğu **“Genel Kurul ve Seçim Yönetmeliği”** uyarınca gizli oy açık sayım ve döküm esasına göre seçim yapılacağını hükme bağladıktan sonra, seçimde çoğunluk şartı aranmayacağını ve üyelerin delege seçilmesini engelleyici hiçbir eylem ve faaliyette bulunulamayacağını ifade etmiştir (Türkiye Büro Çalışanları Sendikası, Genel Kurul ve Seçim Yönetmeliği, <http://www.turkburosen.org.tr/?action=getContent&id=30>, 2020).

STİSK m. 16/f.2’de genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine itirazın nereye yapılacağı düzenlenmiş olup, anılan düzenlemeye göre genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Yargıtay 2014 yılında verdiği kararında genel kurul dışında yapılan seçimlere 6356 sayılı Kanun’un 16. maddesinin 2. fıkrasına göre itiraz edilmesi durumunda mahkemece kesin olarak karar verileceği ve bu karara karşı temyiz yolunun kapalı olduğunu ifade etmiştir. Bu yönde Yargıtay kararları bulunmaktadır. Y. 22. HD, 23.06.2014, E.2014/16748, K.2014/18229 (Çöldemli, 2016, s. 108). Ayrıca Y. **9. HD., E. 2015/30952 K. 2015/31008 T. 03.11.2015**; Y. 22. HD. 26.09.2016, 21909/20930 tarihli kararları da bulunmaktadır (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2016-21909-k-2016-20930-t-26-9-2016>, 2020).

Delege seçiminin iptaline yönelik açılan davaların büyük bir bölümünde bu madde hükmü doğru anlaşılmadığından, ilk derece mahkemesi kararına karşı temyiz yoluna başvurulduğu ve Yargıtay’ca bu başvuruların reddedildiği görülmektedir.

Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler on beş gün içinde yenilenir. Bir kararda, genel kurul dışındaki delege seçimlerinin iptaline yönelik açılan



davada ayrıca bu delegelerden oluşacak genel kurulun tedbiren durdurulmasına yönelik bir ihtiyati tedbir kararı verilmesine gerek olmadığına hükmedilmiştir ([Gaziantep BAM, 8. HD., E. 2018/656 K. 2018/491 T. 3.4.2018](#), lexpera.com, 2019). STİSK. m. 79 uyarınca iptal kararı verilmesi bakımından görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır. Yargıtay 2821 sayılı Kanun döneminde genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine karşı açılacak olan iptal davasında ilçe seçim kurulu başkanının görevli olduğuna hükmetmekle beraber, sonradan yürürlüğe giren 2821 sayılı Kanun md.63/f.2 gereği iş mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermeye başlamıştır. Y. 9. HD, 16.09.1999, E.1999/13616, K.1999/13690; Y.9.HD, 29.03.2011, E.2011/13657, K.2011/9418 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, 2019), aynı yönde, Y. 7.HD., 02.04.2014, E.2014/3067, K.2014/7243, (<https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=214&t=147444>, 2019). Ayrıca kamu görevlileri sendikasına ait şube genel kurulunu oluşturan delege seçimlerinin iptaline ilişkin açılan davada da 4688 sayılı K. m. 9'a göre, iş mahkemesinin görevli olduğuna karar verilmiştir (Y. 9. HD. 20.01.2009, 27253/257, Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019, s. 534).

### 1.3.Delege Sifatının Devamı

STİSK m.10/f.2 uyarınca delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder. Aynı düzenleme mülga 2821 sayılı Kanun m.10/7'de de yer almaktaydı.

6356 sayılı Kanun'un 12/2. maddesindeki olağan genel kurulun en geç dört yılda bir yapılacağı yönündeki hükmü gereği delegelik süresi de en çok dört yıl sürebilecektir. Bu süre içinde şayet olağanüstü genel kurul yapılırsa delegeler bu olağanüstü genel kurulda da görev yapacaktır. Hatta bu süre içinde yapılan olağanüstü genel kurul iptal edilse ve yenisi yapıncaya kadar yeni dönem delegeleri seçilse dahi eski delegelerin görevi devam eder. Yargıtay önüne gelen bir uyuşmazlıkta, delege sıfatının devamına ilişkin olarak, iptal edilen 2010 tarihli olağanüstü genel kurulun ardından Ağustos 2011'de olağan genel kurul yapıldığı ve yeni delegelerin seçildiği olayda iptal edilen olağanüstü genel kurul yerine Temmuz 2011'de olağanüstü genel kurul yapıldığını ve bu son olağanüstü genel kurulda Ocak 2011'de seçilen delegelerin değil önceki dönem delegelerin görev alması gerektiğine hükmetmiştir (Ekin, 2019, s. 244).

Hatırlatmak gerekir ki olağanüstü genel kurul, sadece toplanmayı gerektirecek objektif ve ciddi sebeplerin varlığı halinde istisnai olarak toplanır (Y. 22. HD., 09.06.2014, 15387/16184, lexpera.com.tr, 2020). Olağanüstü genel kurul STİSK. m. 12/4'de şu şekilde düzenlenmiştir; "Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır." Olağanüstü genel kurulun özellikle de "kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine" toplanması olasılığı her ne kadar sendika içi demokrasiyi sağlamaya hizmet etmekte ise de, maddenin gerekçesinde belirtildiği üzere, seçimi kaybeden grubun 1/5 delegenin imzasını toplayıp hiçbir sebep göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması sık karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle bu talebin iyiniyet kurallarına uygun haklı veya geçerli bir sebebe dayandırılması ya da olağanüstü genel kurula getirilecek konunun olağan genel kurul ile çözülemeyecek nitelikte olması gerekmektedir (Y.22. HD. 16.10.2018, E. 2017/42825, K. 2018/115, Ekin, 2019, s. 244-245).

Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, delegelik sıfatının devamının bir sonraki olağan genel kurul tarihine kadar değil de, anılan genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar olacağıdır (Başbuğ, 2000, s. 505). Bu durum, delege seçiminin genel kurul dışında yapılma olasılığında ortaya çıkmaktadır. Mevzuatımızda genel kurul dışında delege seçilmesi mümkün olmakla birlikte, öğretide bu hususun sadece şube genel kuruluna ilişkin delege seçimine hasredildiği yönünde bir kabul söz konusudur (Narmanlıoğlu, 2016, s.130). Ancak uygulamada sendika merkez olağan genel kurulundan önce delege seçimi yapıldığı ve Yargıtay'ın da bu durumu mevzuata aykırı bulmadığı yönünde kararlar da bulunmaktadır. Anılan Yargıtay kararında uyuşmalık konusu olay farklı olmakla birlikte, 20.08.2011'de yapılacak olağan genel kurul için Ocak 2011'de delege seçimi yapılmış olduğu görülmektedir (Ekin, 2019, s. 243).

Doğal delegeler bakımından ise delegelik sıfatlarının dayanağı yönetim kurulu, denetleme kurulu yahut disiplin kurulu üyeliği olduğundan, bu sıfatların sona ermesine kadar delegelik sıfatı devam edecektir.

Doğal delegelerden olan yönetim kurulu üyelerinin bu sıfatlarının sona ermesi kişinin istifası sonucu gerçekleşebileceği gibi yönetim kurulu üyesi olmak için gerekli olan yasal koşulların kaybedilmesi ile de gerçekleşebilir. Nihayet genel kurul tarafından tespit edilen haklı nedenin varlığı durumunda yönetim kurulu üyesinin görevden alınması da söz konusu olabilir (Narmanlıoğlu, 2016, s.154).

Yöneticilere sendika tüzüğü gereğince disiplin kurulu kararı ile geçici olarak el çektirme cezası verilmiş ise savunma hakkının gereği olarak bu kişilerin doğal delege sıfatının devam ettiği ve geçici el çektirme kararının görüşüleceği genel kurula kadar doğal delege olarak katılabileceklerinin kabulü uygun olacaktır. (Başbuğ, 2012a: 114; aynı yönde, Y. 9. HD. 21.12.1990, 13887/14204, İş Hukuku Dergisi C.1, Y.1991, s.117 vd.) Anılan kararı inceleyen Öner Eyrenci, görevden geçici el çektirmenin uzak tarihli olağan genel kurula kadar sürmemesi gerektiğine işaret ederek kararı isabetli bulmaktadır.

Benzer biçimde olağanüstü genel kurulun toplanma talebini kabul etmeyen yöneticilere el çektirilmesi durumunda da kayyımların topladığı olağanüstü genel kurula el çektirilen doğal delegeler katılabilmelidir (Kılıçoğlu, 2007, s. 131). Bu konuda bir Yargıtay kararında da, sendikanın genel merkez ve şube zorunlu organları üyeliğine seçilenlerin, verilecek disiplin cezası ile bu görevlerinden kesin olarak ihraç edilmeleri sendika içi demokrasiye aykırı bulunmuş olup, doğal delegeliklerinin devam ettiği sonucu hasıl olmuştur ([Y. 22. HD., E. 2018/15476 K. 2018/27114 T. 13.12.2018, lexpera.com.tr, 2020](#)).

Nihayet doğal delegelere ilişkin olarak, seçimle gelen delegelerin aksine emeklilik durumunda delegelik sıfatının sona ermeyeceği ifade edilmiştir (Başbuğ, 2012a: 115). Zira emeklilik yöneticilik sıfatını ortadan kaldırmadığından, yöneticilik sıfatı devam ettiği sürece doğal delegelik de devam edecektir.

## **1.4. Delege Sıfatının Sona Ermesi**

### **1.4.1. Genel Olarak**

Delege sıfatının sona ermesine yol açan sebepler, büyük ölçüde üyelik sıfatının sona ermesine bağlı olan sona erme sebepleri olmakla birlikte, delege sıfatına mahsus sona erme halleri de bulunmaktadır. Üyelik sıfatının sona ermesine bağlı olan delegeliğin sona erme hallerini üyeliğin kendiliğinden sona ermesi, üyelikten çıkma ve çıkarılma

olarak başlıklandırmak mümkündür. Delege sıfatına mahsus sona erme halleri olarak ise, delegelik süresinin sona ermesi, doğal delegeler bakımından sendika yöneticilik görevinin sona ermesi ve seçimin gerçekleştiği genel kurulun iptali nedeniyle delegelik sıfatının sona ermesi olarak saymak mümkündür.

## 1.4.2. Üyelik Sıfatının Sona Ermesine Bağlı Delegeliğin Sona Ermesi

### 1.4.2.1. Kendiliğinden Sona Erme

İlk olarak, ölüm, gaiplik, ayırt etme gücünün kaybı gibi durumların üyelik gibi delegeliği de sona erdiren durumlar olduğunu belirtmek gerekir. Ayırt etme gücünün geçici olarak kaybında, delegelik sıfatının sona ermeyeceğini ancak delegelik sıfatına ilişkin hakları kullanmanın mümkün olamayacağını belirtmek gerekir. Üyelik açısından, aynı yönde görüş bulunmaktadır (Tuncay, 1975, s. 253).

Delegelik sıfatı da üyelik sıfatı gibi kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan, bu sonuca varılacağı tartışmasızdır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 868; Narmanlıoğlu, 2016, s.199). Bunların yanı sıra kuruluş tüzel kişiliğinin sona ermesi durumunda da delegelik sona erecektir. Kuruluş tüzel kişiliğinin başka bir kuruluşla birleşmesi veya başka bir kuruluşa katılması durumunda mevcut delegelerin sıfatının devam edip etmeyeceği ise, STİSK m. 22/3'de yer alan, "Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olur." ifadesine kıyas yapılarak belirlenebilir. Bu durumda kanaatimizce delegelik sıfatının da devam etmesi gerektiği sonucuna varılabilir. Ancak 22/2. madde hükmüne göre, birleşme durumunda birleşen kuruluşların tüzel kişiliği sona ereceğinden, olması gereken yeni tüzel kişilik için kuruluş işlemlerinin yeniden yapılmasıdır (Akyiğit, 2013, s.53; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s. 275). Bu durumda yeni bir kuruluş tüzüğü hazırlanacak ve delegeliğe ilişkin hükümler tüzükte yeniden belirlenecektir. Delege sayısında yasal bir sınırlama olmadığından, kanaatimizce tüzüğe eski delegelerin sıfatlarını koruyacağı yönünde hüküm konulabilir.

İşçilik sıfatının kaybı da kural olarak delegelik sıfatının sona ermesine yol açacaktır. STİSK. m. 19/5'de yer alan, "İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer." hükmü gereği bu sonuca ulaşılmaktadır.

Kural bu yönde olmakla birlikte işçi sıfatı sona erse de, bazı durumlarda üyeliğin bir süre daha devam edebileceği istisnai durumlar bulunmaktadır. Bunlar; STİSK. m. 19/9'da belirtilen "işçinin bir yılı geçmeyen işsizlik süresi"dir. O halde, kuruluş tüzüğüne bu hükme aykırı yönde, işsiz kalan üyenin delege sıfatının derhal son bulacağı yönünde bir hüküm konulamayacaktır.

Bir başka konu ise emeklilik durumudur. STİSK. m. 19/6'ya göre, "Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer." Dolayısıyla delegelik sıfatı yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçiler açısından sona erecektir (Başbuğ, 2000, s. 505). Bu sona erme durumuna maddenin devamında iki istisna getirilmiştir. İlki, aylık alırken çalışmaya devam edenlerdir. Aylık olarak işten ayrılanlarda geçici işsizlik durumunda olduğu gibi bir yıllık süre uygulanmamakta üyelik derhal sona ermektedir. (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s.195). Aynı sonuç delegelik için de geçerli olacaktır.

İkincisi istisna ise doğal delegelere yönelik olarak uygulanacak olup, “kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.” şeklindedir. Böylece seçimle gelen delegeler üyelik de olduğu gibi emeklilik esnasında delegelik sıfatını yitirmeyecektir. Doğal delegeler ise, yöneticilik sıfatları devam ettikçe delegelik sıfatlarını koruyacaktır (Başbuğ, 2012a: 115).

Sendika üyeliğinin kaybına yol açmamakla birlikte askıda kalmasına neden olan tek durum ise, m.19/10’a göre, “Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınma” durumudur. Bu görev süresince haklar ve borçlar da askıda kalacağından, delegenin sıfatı devam etse de, bu sıfattan kaynaklanan genel kurula katılma, oy kullanma gibi haklarını kullanması mümkün olmamalıdır. Üyelik açısından aynı yönde görüşler bulunmaktadır (Ekmekçi, 2018, s. 94). Üyenin organdaki görevinin de askıya alınması gerektiği de kabul edilmektedir (Şahlanan, 1995, s. 187).

#### 1.4.2.2. Üyelikten Çekilme

STİSK. m.19/1’de, üyenin çekilme hakkı bulunduğu ifade edilmiştir. Üyelikten çekilme hakkı gibi delegelikten çekilme hakkı da olumsuz sendikal özgürlüğü çerçevesinde söz konusu olacaktır (Narmanlıoğlu, 2016, s.202; Tuncay, 1975, s.259). Tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir hak olarak kabul edilen çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır (Sur, 2019, s. 152). Bu süre içinde üyelik devam edeceğinden, delegeliğin ve delegeliğe bağlı hakların da devam edeceği sonucuna ulaşılmalıdır (Keleş, 1999, s. 90). Bir Yargıtay kararında, kendisinin de başkan adayı olduğu seçimin yapıldığı genel kurulun iptalini talep eden davacının daha sonra dava tarihinden önce sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendika kurduğu uyuşmazlıkta, davacının her ne kadar dava tarihinde delege sıfatını kaybetmiş olsa da bu davayı açmada hukuki yararının bulunduğu karar verilmiştir. Y. 9. HD., E. 2019/484 K. 2019/2023 T. 23.1.2019, (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2019-484-k-2019-2023-t-23-1-2019>, 2020).

Üyelikten çekilme herhangi bir organın kabulüne bağlı olmadığı gibi delegelikten çekilmeye de bu yönde bir kısıtlayıcı veya istifayı güçleştirici bir hüküm olmamalıdır. Delegelikten çekilme (istifa) usulünün nasıl olacağına yönelik bir düzenleme mevzuatımızda bulunmamakla birlikte, kuruluşun çekilmeden haberdar olması açısından çekilme bildiriminin Yönetim Kuruluna yapılması isabetli olacaktır.

#### 1.4.2.3. Üyelikten Çıkarılma

Kuruluş üyeliğine üyenin iradesi dışında son verilmesi toplu iş hukuku mevzuatımızda öteden beri var olan bir düzenlemedir (Tuncay, 1975, s. 271 vd.). STİSK. m. 19/4’de, “Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir.” ifadelerine yer verilmek suretiyle çıkarma kararına yetkili organın genel kurul olduğu belirlenmiştir. Çıkarmaya yol açacak durumların neler olduğunun kuruluş tüzüğünde belirlenmesi gerektiği de anılan Kanun’un 8/1-d bendinde ifade edilmiştir. Öğretide bu sebeplerin kuruluşun amacını tehlikeye düşüren ve kuruluşa zarar veren nitelikteki davranışlar, kuruluşun saygınlığını olumsuz etkileyen davranışlar, kuruluşa karşı yükümlülükleri ihlal eden davranışlar olabileceği ifade edilmiştir (Eyrenci, 1984, s. 127).

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

Çıkarılma kararı yargı kararıyla kesinleşinceye kadar üyelik devam edeceğinden, bu süre boyunca delegelik sıfatı da devam edecektir. Olağan genel kurulun 4 yılda bir yapılması kuralı karşısında bu süre içinde üyeliğin devam edeceği ancak askıda kalacağı bir Yargıtay kararında ifade edilmiştir. Y. 9. HD. 23.10.2010, 30925/34411, (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019, s. 125). Ancak yeni tarihli bir başka kararda, üyelikten çıkarma kararı kesinleşmeden sendikal hakların kullanımını engelleyen düzenlemelerin, sendikanın demokratik işleyişini akamete uğratacak nitelikte görülmüştür. Anılan kararda, davalı sendikanın tüzüğünde yer alan şu hükümler, belirtilen sonuca varılmasına neden olmuştur; “Üyelikten çıkarma cezası alan yöneticiler bu organlardaki görevlerinden ilk yapılacak olan genel kurula kadar uzaklaştırılır. Bu süreçte sendika içi haklarını kullanamazlar. Ayrıca Genel Yönetim Kurulu'nca üyelikten çıkarılma (ihraç) veya yöneticilikten uzaklaştırma işlemiyle Disiplin Kurulu'na sevk edilen (Genel Merkez veya Şube) Yönetim, Denetleme, Disiplin Kurulu üyeleri bu halde soruşturma süresince sendikal haklarını kullanamazlar. Disiplin Kurulu tarafından üyelikten çıkarılma (ihraç) işlemiyle Genel Kurul'a sevk edilenler bu süre boyunca hiçbir sendikal hakkı kullanamazlar.” (22. HD., E. 2019/6923 K. 2019/19042 T. 15.10.2019, lexpera.com, 2019).

### **1.4.3. Yöneticilik Sıfatının Sona Ermesine Bağlı Delegeliğin Sona Ermesi**

Bu başlık altında açıklanan sona erme durumu sadece doğal delegelere yöneliktir. Bu doğal delegeler, genel kurul dışındaki zorunlu organlar olan yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu üyeleridir. Bu yöneticilerin görevlerinin sona ereceği durumları şu şekilde saymak mümkündür; seçime girmemek veya kendi isteği ile çekilmek, ölüm veya fiil ehliyetinin kaybedilmesi, kuruluş tüzel kişiliğinin sona ermesi, işçi/işveren sıfatının kaybedilmesi. Bu durumların yanı sıra, STİSK. m. 9/5-6'da, yöneticilik görevini kendiliğinden sona erdiren haller sayılmıştır. Bunlar; “Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 6. maddede sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları hâli” (Anılan maddede, -6. maddedeki suçlardan hüküm giymek- özellikle “genel kurul dışındaki zorunlu organ üyeleri” bakımından düzenlendiğine göre, kanaatimizce, delege olabilmek için aranan koşullar arasında, 6. maddedeki suçlardan hüküm giymemek koşuluna tüzükte yer verilemeyeceği gibi bu maddeye göre hüküm giymiş bir delegenin de delegelik sıfatına son vermek mümkün olmayacaktır.) ile “Kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâli” dir. Bu yasak Milletvekilleri Seçimi Kanunu'nun 18. maddesinde de düzenlenmiş olmakla birlikte, anılan maddede sadece yönetim ve denetleme kurulu üyeleri sayılmışken, disiplin kurulu üyelerinden bahsedilmediği görülmektedir.

Belirtmek gerekir ki, STİSK. m. 9/5-6'daki hükümler sadece doğal delegelere özgü olduğundan, seçimle belirlenen delegeler açısından 6. maddeye göre hüküm giymiş olmak veya milletvekili ya da belediye başkanı seçilmiş olmak delegeliği son erdiren bir durum değildir. Milletvekili ve belediye başkanı seçilmenin yöneticilik sıfatını sona erdirme sebebi kolektif sendika özgürlüğü bağlamında kuruluşların siyasi otoritelere karşı bağımsızlığını koruyabilmeleri amacına hizmet etmektedir (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019, s. 167). Bu yasaklama kuruluş tüzel kişiliğine yönelik olduğundan, seçimle belirlenen delegelerin bu yasak kapsamında değerlendirilmemesi gerekir. 2821 sayılı K.



m. 37’de ise, siyaset yasağı kapsamındakileri belirlemek için “sendika veya konfederasyonun organlarında görev alanlar” ifadelerine yer vermişti. Bu ifade kapsamına genel kurulu da dahil etmek mümkün olacağından, 2821 sayılı Kanun’a göre delegenin milletvekili ya da belediye başkanı seçilmesi bu sıfatının sona ermesine yol açmaktayken, kanaatimizce de isabetli bir şekilde kaleme alınan 6356 sayılı K. m. 9/6’deki açık düzenleme gereği delegelerin görevi bu gerekçeyle sona ermeyecektir.

#### 1.4.4. Delelik Sıfatına Mahsus Sona Erme

Yukarıda sayılan üyelik ya da yöneticilik sıfatının sona ermesine bağlı olarak delegeliğin de sona ermesi durumlarından ayrı olarak, delegeliğe mahsus sona erme hallerini de ele almak gerekecektir. Bunlar, delegelikten çıkma (istifa) ile delegelikten çıkarılma durumlarının yanı sıra, delegelik süresinin dolması ve delege seçiminin iptali nedeniyle delege sıfatının kaybı durumlarıdır. Öncelikle açıklığa kavuşturulması gereken husus, sendikal özgürlükler çerçevesinde delegelikten istifa etmenin mümkün olması gerektiğidir. Delelik her ne kadar üyeliğe bağlı bir hak olsa da, üyeliğin devam etmesine rağmen delegeliğin kişinin talebiyle sona ermesi mümkün olmalıdır. Bu hususun tüzükte açıkça gösterilmesi ve istifa eden delege yerine şayet tespit edilmişse yedek delegenin göreve devam etmesi yönünde düzenlemeler yapılabilir.

İkinci olarak delegelikten çıkarılmanın mümkün olup olmayacağını tartışmak gerekir. Şayet tüzükte üyelikten çıkarılmaya ilişkin sebeplerin dışında delegelikten çıkarılmaya yönelik özel sebepler düzenlenmişse ve bu ilkeler mevzuata aykırı değilse, delegelikten çıkarılmak mümkün olmalıdır. Tespit edebildiğimiz kadarıyla sendika tüzüklerinde delegelikten çıkarılmaya yönelik özel hükümlere rastlanılmamıştır. Ancak bu durumun sendika içi demokrasiyi zedelememesine dikkat etmek gerekir. Bu konuda akla gelen örnek, delege olabilmek için gereken koşulların kaybıdır. Bu nedenle üyeliğin ya da yöneticilik sıfatının kaybına yol açmayan sebeplerin delegelikten çıkarma sebebi olarak belirlenmesi mümkün olmamalıdır. Delelikten çıkarmaya yetkili makamın hangisi olacağının da tespiti gerekir. Üyelikten çıkarma hariç sendika tüzüğünde düzenlenen disiplin cezalarını verme yetkisi disiplin kuruluna ait olduğundan, delegelikten çıkarma kararının da disiplin kurulunca verilmesi düşünülebilir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s. 160; Çöldemli, 2016, s. 175; Sur, 2019, s.136).

Nihayet bir başka sebep, delege seçiminin iptali nedeniyle delege sıfatının kaybıdır. STİSK. m. 15/3’de “genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler.” şeklinde bir düzenleme yapılarak, iptal edilen delege seçimi yerine tekrar seçim yapılacağına vurgu yapılmıştır. Bu da seçilen delegelerin delege sıfatlarını kaybettikleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda delegelik sıfatının mahkeme kararıyla birlikte son bulacağı kabul edilmelidir. Aksinin kabulü ile delegelik sıfatının yeni seçim sonuçlarına kadar devam etmesi ve bu da iptal edilen seçimde belirlenen delegelerle yapılan genel kurulun geçerli olacağı gibi bir olumsuz sonuca yol açabilecektir.



## 2. Delege Sifatından Kaynaklanan Hak ve Yükümlülükler

### 2.1.Genel Olarak

Delegeler, aynı zamanda kuruluş üyesi olduklarından, üyelikten kaynaklanan haklar ve borçlar kuşkusuz delegeler için de geçerli olacaktır. Bu haklar, bireysel sendika özgürlüğünün bir görünümü olarak, toplu iş hukuku mevzuatından kaynaklanabileceği gibi mevzuata aykırı olmamak kaydıyla kuruluş tüzüğünden de kaynaklanabilir. (Eyrenci, 1984, s.115; Narmanlıoğlu, 2016, s.214; Şahlanan, 1995, s.169). STİSK.'da delegeye tanınan hakların neler olduğu açıkça düzenlenmediği için bu sonuca varmak gerekmektedir.

Üyelikten kaynaklanan temel haklardan ilki, sendikanın faaliyet ve yönetimine katılma hakkıdır. Bu hak içerisinde, oy kullanma, zorunlu ya da ihtiyari organlara seçilme, genel kurulda gündem konusu belirleme, şikâyet hakkı, yargıya başvurma hakkı, genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilme gibi pek çok hakkı da bulundurmaktadır.

İkinci hak, sendikanın tesis ve faaliyetlerinden yararlanma hakkı, üçüncü hak ise, üyenin korunmasına yönelik haklardır (Şahlanan, 1995, s. 171). Sayılan bu üç temel hak üyelik sıfatından kaynaklanan genel haklar olduklarından, çalışmamızda sadece bu hakların delegelik sıfatından kaynaklanan özel görünümleri üzerinde durulacaktır.

### 2.2.Haklar

#### 2.2.1. Sendikanın Faaliyet ve Yönetimine Katılma Hakkı

##### 2.2.1.1.Oy Kullanma Hakkı

Delegenin sendikanın faaliyet ve yönetimine katılma hakkının ilk görünümü, delegelerin sendikanın her kademesinde yapılacak genel kurulunda yer alabilmeleri ve dolayısıyla oy kullanabilmeleridir. Delegelerin genel kurula katılmaları bir hak olduğu kadar aynı zamanda delegeler açısından bir yükümlülük olarak değerlendirilir. Delegeler genel kurula katılarak sadece kendilerini seçen üyeleri değil o genel kurulun bütün üyelerini temsil ederler (Keleş, 1999, s.85).

STİSK. m. 13/2'de, delegelere verilen temsil hakkı şu şekilde ortaya konulmuştur; "Delegelerin ...genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez." Delegenin genel kurulda oy kullanmasına ilişkin olarak, "serbest, eşit, gizli" olarak kullanılması gerekliliğine uyulmalıdır. Bunun sonucu olarak, delegenin oyunu mutlaka şahsen kullanması kural olmakla birlikte, tüzükte yapılacak bir düzenleme ile örneğin delegenin oy kullanmasının mümkün olmadığı durumlarda temsilci aracılığıyla kullanmasına olanak tanınabileceği ifade edilmiştir (Şahlanan, 1980, s. 162). Ancak kanaatimizce, bu durum oyun gizli ve serbest olarak kullanılması esasına ters düşebileceğinden, tüzüğe temsilci aracılığıyla oy kullanılabilmesi yönünde hüküm konulmaması ve oy kullanımının şahsen yapılması isabetli olacaktır. Öte yandan, STİSK. m. 80'de yapılan atıfla, TMK. m. 69'daki, dernek üyelerine yönelik "..üye, oyunu şahsen kullanmak zorundadır." hükmü bu sonuca varmayı gerektirir.

Genel kurulun delegelerden oluştuğu bir genel kurul açısından, delege olmayanların genel kurula katılma hakkı bulunmadığına göre, oy kullanamayan delegeyi temsil edecek kişinin ancak bir başka delege olması her iki görüşü birleştirecek üçüncü bir görüş olarak savunulabilir (Tuğ, 1992, s. 81).

Delegenin oyunu serbestçe kullanabilmesi esasının sendika tarafından delegelere oy verme yükümlülüğü biçiminde bir yükümlülük getiremeyeceği ifade edilmiştir (Şahlanan, 1980, s. 163).

Delegenin oyunu serbestçe kullanması kural olmakla birlikte, delegenin kişisel çıkarlarıyla sendikanın çıkarları çatıştığı durumlarda delegenin oy kullanamayacağı yönünde bir görüş bulunmaktadır (Şahlanan, 1995, s. 85). Yazar, bu sonuca TMK. m.80'de yer alan, "Hiçbir dernek üyesi, dernek ile kendisi, eşi, üstsoyu ve altsoyu arasındaki bir hukukî işlem veya uyuşmazlık konusunda alınması gereken kararlarda oy kullanamaz." hükmünü uygulayarak varmaktadır.

Bu duruma delegenin sendika üyeliğinden çıkarılmasına ilişkin genel kurulda yapılacak oylamada oy kullanamaması örnek olarak gösterilebilir. Ancak delegenin sendika yönetimine aday olduğu bir oylamaya katılması gerektiği ifade edilmiştir (Şahlanan, 1995, s.85). Sendika içi demokrasinin korunması adına TMK.'da yer alan hükmü sendikalara uygulamamak, böylece delegenin hangi konuda olursa olsun genel kurula katılma ve oy kullanma hakkını sınırlandırmamak gerekmektedir (Çöldemli, 2016, s. 107). Nitekim doğal delegelerin genel kurulda bulunma sebebinin de görevleriyle ilgili konularda kendilerini savunmaları olduğunun belirtilmesi vardığımız sonuç doğrultusundadır.

### 2.2.1.2.Genel Kurulda Oy Kullanma Dışındaki Hakları

Genel kurulda delegenin en önemli hakkı oy kullanmak olsa da, başka haklarının da bulunduğu kabul edilmelidir. Bunlar; delegelerin genel kurulda görüşlerini açıklama hakkı, sendika organlarını faaliyetlerinden dolayı genel kurula şikâyet etme hakkı, genel kurul gündemini belirleme hakkı, genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma hakkı, delege listesine ve seçim sonuçlarına itiraz hakkıdır. Bu haklar esasında delegenin sendika üyesi olduğu için sahip olduğu haklardır. Ancak bunlardan genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma hakkıyla ilgili olarak, delegelik sisteminin uygulandığı sendikalar bakımından, delege sıfatına mahsus bir hak niteliğinde görülmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Genel kurulda yapılan çalışmaları takip etmek, seçilmesi halinde kurulan komisyonlara katılmak ise genel kurula katılma hakkının sonucu ortaya çıkan yükümlülükleridir (Keleş, 1999, s. 85). Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda tüzükte belirlenmek şartıyla sendika tarafından disiplin yaptırımı uygulanabilir.

Bir başka hak, delegelerin genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilme hakkıdır. Yukarıda da ifade edildiği gibi STİSK. m.12/4'e göre, "Olağanüstü genel kurul, ...genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır." Burada da yanıtlanması gereken ilk soru, delege usulünün uygulandığı kuruluşlarda 1/5'lik azınlığın mutlaka delegelerden mi oluşacağı yoksa delege olmayan üyelerin de bu hakka sahip olmaya devam edip etmeyeceğidir. Kanaatimizce delege sisteminin bulunduğu sendikalarda üyelere de bu hakkı tanımak delegenin varlık amacını sadece genel kurulda oy kullanmayla sınırlandırmak olacaktır.

Bir diğer sorun, delegelerin toplantıya çağırma talebinin bir hak mı yoksa yükümlülük mü olduğu ve talebi alan yönetim kurulunun mutlaka azınlığın talebi doğrultusunda çağrı yapıp yapmayacağıdır. Bu konuda farklı görüşlerin olduğunu ifade ederek, delegelerin bu haklarını mutlaka kullanmaları biçiminde değil de, dürüstlük ilkesine

uygun bir biçimde gerekli olduğu durumlarda kullanmaları gerektiği kanaatinde olduğumuzu belirtmek isteriz. Bu durumda yönetim kurulunun bu taleple bağlı olacağı kabul edilmelidir. Bu konuda farklı görüşler de bulunmaktadır (Keleş, 1999, s. 75-79).

Bir başka hak, genel kurulda yapılan seçimler esnasında delegenin gerek aday listesine gerekse seçim sonuçlarına itiraz etme hakkıdır. Aday listesine itirazla ilgili olarak, STİSK. m. 14/4'de bir düzenleme bulunmaktadır. İtirazın kimler tarafından yapılabileceğine yönelik açık bir hükme yer verilmemiştir. Delege de üyelik sıfatının bir getirisi olarak, bu itirazı yapma hakkına sahiptir.

Seçim sonuçlarına itirazla ilgili olarak ise, STİSK. m. 15/2'de, "kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri" nin seçimle ilgili işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabileceği düzenlenmiştir. Dikkat edilirse, kanunkoyucu bu kez, "üye ve delege" demek suretiyle bu itiraz hakkını hem üyelere hem de delegelere ayrı ayrı vermiştir. Yukarıda incelediğimiz genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilme durumunda ise, "üye veya delege" kavramları tercih edilmiştir. Kanunkoyucunun bu ayrımı yapmasının bilinçli bir tercih olup olmadığı tartışmaya açıktır. Ancak seçim sonuçlarına itiraz konusunda hem üyeye hem de delegeye bu hakkın tanınması da delegelikten kaynaklanan hakları delege aleyhine daraltmakta, üyelikten bağımsız sadece delege sıfatına özgü kullanılabilecek haklar azaltılmış olmaktadır.

### 2.2.1.3.Yargıya Başvurma Hakkı

Delegenin haklarından biri de yönetim kurulunun süresi içinde genel kurulu toplantıya çağırılmaması durumunda, mahkemeye başvurma hakkıdır. STİSK. m.12/6'ya göre, genel kurula çağrı yapmayan kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla işten el çektirileceği düzenlenmiştir. STİSK'nun 12. maddesinin gerekçesinde, kuruluş veya şube yönetim kurullarının ilk genel kurulunu altı ay içinde toplantıya çağırılmaması, en geç dört yılda bir veya tüzükte daha kısa bir süre öngörülmesi halinde tüzüklerinde belirtilen sürede olağan genel kurul toplantılarının yapılmaması, yönetim ve denetleme kurulunun veya üye ya da delegelerin 1/5'nin yazılı isteğine rağmen 60 gün içinde olağanüstü toplantının yapılmaması gibi hükümlere aykırı hareket edilmesi olasılıklarında mahkemeye başvurularak yönetime işten el çektilme kararının verilmesini talep etme hakkı tanınmıştır.

Maddede mahkemeye başvuracaklardan bahsedilirken kanunkoyucu bu kez yukarıda incelediğimiz durumlardan farklı olarak, "üye ve/veya delege" kavramını değil de açıkça "üyeler" kavramını tercih etmiştir. Bu durumda kanunkoyucunun bu hakkı sadece üyelere özgülediği sonucuna ulaşılabilecektir. Teorik açıdan önemi olan bu sorun, delegenin zaten üye sıfatını taşıdığı gerekçesiyle pratik bir öneme sahip olmamakla birlikte, burada üyelik hakkının delegelik hakkının ötesine geçtiğini söylemek mümkündür.

Yargıya başvurma hakkıyla ilgili olarak ele alınacak ikinci durum, STİSK. m.15/2'de düzenlenen ve yukarıda incelediğimiz seçim sonuçlarına itiraz durumu olup, üye veya delegelerin dava açma hakkının bulunduğu bahsetmiştik. Ayrıca genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine itirazı düzenleyen STİSK. m.16'da da, seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazların, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanacağı ifade edilmiş olup, itirazın kim tarafından yapılacağı

açıkça belirtilmediğinden, delegelerin de bu konuda mahkemeye başvurabileceğini kabul etmek gerekir.

Bu özel düzenlemelerin yanı sıra, delegenin genel anlamda bir yargıya başvuru hakkının olduğunu belirtmek gerekir. Toplu iş hukukuna ilişkin çıkan uyuşmazlıklarda davada taraf olarak öncelikle sendikaları görsek de, delegelerin de sendika üyeliğinden kaynaklanan bir taraf sıfatı söz konusudur (Kar, 2018, s. 361). Ancak toplu iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar çeşitlilik arz etmektedir. Sendikanın doğrudan tüzel kişiliği ile ilgili bir uyuşmazlık söz konusu olabileceği gibi temsil ettiği grubun hakkına yönelik kollektif nitelikli davalar da bulunmaktadır. Delegeler bu davalardan sadece bir bölümünde taraf olabilecektir. Bir Yargıtay kararında, olağanüstü genel kurulun iptalinin ele alındığı olayda sendika şubelerinin tüzel kişiliklerinin bulunmadığı gerekçesiyle kendilerine karşı dava yöneltilmesinin mümkün olmadığına ve davacıların delege sıfatlarının da bulunmaması sebebiyle aktif ve pasif husumet yönünden davanın reddine karar vermiştir (Y.9.H.D., 10.10.2006, E.2006/28232, K.2006/26830, Yargıtay Kararları Dergisi, Nisan, 2007, s. 674-675). Görüldüğü gibi sendika delegesi olmak davada sıfat olma açısından yeterli kabul edilmiştir.

Bu davalarda, davanın tarafı olarak sadece sendikalar işaret edilmemiş, “ilgililer” ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir. Delegenin de ilgililer kavramına dahil olabileceğini düşündüğümüz davalardan biri ise, grevin sona erdirilmesi davasıdır. STİSK. m. 75/6’da düzenlenen bu dava, “Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Grevden etkilenen herkesin bu davayı açması mümkün olduğundan, delegeler de bu davayı açabilmelidir. Öğretide, işyerinde çalışan işçilerin de bu davayı açabilecekleri düşünülmektedir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 693).

## **2.2.2. Delegenin Korunmasına Yönelik Haklar**

### **2.2.2.1. Eşit Muamele Görme Hakkı**

Delegenin bu sıfatından dolayı farklı muameleye maruz kalmaması ve daha ötesinde sendikal ayrımcılığa maruz kalmaması için koruma altında olması gerekir. Bu koruma ise iki farklı açıdan olmalı ve delege hem işverene hem de sendikaya karşı korunmalıdır.

Bu kapsamda ilk olarak delegenin sendikaya karşı, eşit işlem görme hakkı üzerinde durmak gerekir. Delegelerin sendikaya karşı güvencesine ilişkin STİSK’da açık hükümlere yer verilmemiş olması kanaatimizce önemli bir eksikliktir. *Sipahi* de aynı nitelikteki eksikliğin benzer biçimde seçimle göreve gelen işyeri sendika temsilcisi açısından da tespitini yapmıştır (Sipahi, 2019, s.1194).

STİSK. m.26/3’de, “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” ifadelerine yer verilerek, eşitlik ilkesinin kuruluş üyeleri arasında uygulanması gerektiği işaret edilmiştir. Belirtmek gerekir ki, konuyu düzenleyen 26/3 fıkra hükmüne aykırı hareket edenler hakkında 6356 sayılı Kanun’un ceza hükümlerine yönelik 78. maddesinde herhangi bir idari para cezası düzenlenmemiş olması hükmün uygulanabilirliğini olumsuz olarak etkilemektedir.

Bu ilkeyi delegeler açısından da kabul etmek mümkün olduğundan, gerek delegeliğe kabul gerekse delegelikten kaynaklanan hakların kullanımında sendikanın farklı

muamele yapmaması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Anılan hüküm olmasa da, aynı sonuca TMK. m.68’de yer alan, “Dernek üyeleri eşit haklara sahiptirler. Dernek, üyeleri arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, din ve mezhep, aile, zümre ve sınıf farkı gözetemez; eşitliği bozan veya bazı üyelere bu sebeplerle ayrıcalık tanıyan uygulamalar yapamaz.” hükmü vasıtasıyla ulaşmak da mümkün olurdu.

Konuyla ilgili bir diğer düzenleme de, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 5/4. maddesinde şu şekilde yapılmıştır; “Dernek, vakıf, sendika, ..... ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz.” Anılan hükme aykırı olarak delege seçimi yapan ya da delegeye farklı muamelede bulunan sendika aleyhine Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na başvurulabilir. Bu başvuruda aranan temel koşul, ayrımcılığı yapan kurumdan bu durumu düzeltmesini isteme, sonuç alınmadıysa Kuruma başvurmaktır. Ancak başvurunun doğrudan ayrımcılığı yapan birime (sendika şubesi veya sendika bölge şubesi gibi) yapılması yerine sendika genel merkezine yapılmasının daha etkili olacağı söylenebilir.

Bu çerçevede, yukarıda da belirtmiş olduğumuz gibi delegeliğe kabulde de ayrımcılık içerikli adaylık kriterleri belirlenememesi gerekmektedir. Ancak daha evvel de belirttiğimiz gibi toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek adına kadın üyeler lehine delege olabilmeyi kolaylaştırıcı hükümlerin sendika tüzüğünde yer almasında sakınca bulunmamalıdır. Örneğin Tekgıda-İş Sendikası’nın tüzüğünde “Delege seçimlerinde kadın üyelerin adil temsilini (pozitif ayrımcılık yapılarak) sağlamak yönünde gerekli esasları belirlemek ve uygulamak konusunda Genel Yönetim Kurulu’na yetki” verilmiştir. Ayrıca Sendika İç Yönetmeliği’ne göre, işyerinde çalışan kadın üyelerin delege olabilmesi için, işyerinde seçilecek delegelerin en az %30’unun kadın olması şarttır (Urhan, 2014, s. 130). Kadın delege sayısının az olduğu, bu durumun kadınların sendikaya üye olma konusunda erkeklere kıyasla daha isteksiz oldukları gerçeğiyle ilişkilidir (Toksöz, 2019; Ünlütürk Ulutaş, ve Pala, 2019). T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2018 Ocak ayı verilerine göre sendikalı 1.336.401 erkek ve 317.837 kadın üye vardır (Ereş, 2019, s.123).

Bu konuda sendika zorunlu organlarında kadınların yer alabilmeleri için, kota uygulamasının zorunlu hale getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Bakırcı, 2012, s. 21).

Delegelikten kaynaklanan en önemli hak olan genel kurulda oy kullanmayla ilgili olarak, oyların eşitliği esası STİSK. m.14/1’de açıkça düzenlendiğinden, başka bir delegeyle ve özellikle de doğal delegelerle arasında bu yönde bir farklılık yapılamayacağı açıktır.

Delegeye sendika tarafından disiplin yaptırımı uygulanması konusunda da farklı muameleye karşı korunması gerekir. Bu konuda sendikaların üyelerine üyelikten çıkarma yerine, “üyelikten geçici olarak uzaklaştırma” kararı verdiklerine rastlamak mümkündür (Sur, 2019, s.137). Aynı yaptırımın delegelere de eşit muamele yükümlülüğüne aykırı bir biçimde uygulanması söz konusu olabilir. Bilindiği üzere, üyelikten çıkarma sadece genel kurul kararıyla gerçekleşir. Disiplin kurulu ancak bu konuda tüzükte hüküm bulunmak kaydıyla geçici olarak üyeliğe son verme kararı verebilir. Ancak üyelik için teorik olarak mümkün olan bu uygulamayı kıyas yoluyla delegelere de uygulamak olumsuz sonuçlar doğurabilir. Şöyle ki, üyelikten geçici süre



uzak kalmak büyük bir soruna yol açmayabilecekken, delegeyi tam da genel kurulun yapıldığı tarihte bu görevinden uzaklaştırmak, delegenin bu sıfatını anlamsızlaştırmaya yetecektir.

İkinci olarak, delegenin işverenden kaynaklanan bir sendikal ayrımcılığa maruz kalması da mümkündür. Bu noktada bireysel sendika özgürlüğünün korunmasının bir görünümünü olarak, delegenin STİSK. m. 25’de düzenlenen sendikal tazminata hak kazanıp kazanamayacağını değerlendirmek gerekir.

Bu tazminatın ödenme gerekliliği öncelikle delegenin sendika üyesi olmasından kaynaklanacağı gibi delege sıfatına özgü işverenden gelen daha yoğun bir sendikal ayrımcılık nedeniyle de ödenmesi söz konusu olabilir. Delegenin sendikal faaliyetlere katılımının üyeninkinden daha fazla olması bu sonucu doğurabilecektir. Sendikal faaliyet kavramından ne anlaşılması gerektiği hususunda, 2821 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak, Yargıtay kararlarında, sadece m. 32-33 (şimdi 26)’de sayılan faaliyetlerin anlaşılması eleştiriye konu edilmiş olup, daha geniş bir anlam verilerek, sendikal faaliyet kavramının, kanunların uygulanmasıyla ilgili tüm faaliyetleri, bu arada örgütlenmeye (sendikaya üye kaydedilmesine), sendikanın tanıtılmasına ve temsilcilerin yasa ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen her türlü görev ve yetkilerine ilişkin faaliyetler biçiminde anlaşılması gerektiğinin altı çizilmiştir (Demir, 2010, s. 269).

Özellikle delege işçinin işte çalıştırılması ve işine son verilmesi esnasında ayrımcılık söz konusu olabilecektir. Aşağıda belirtilen STİSK’nun 25. maddesi hükümleri gereği delegenin sendikal ayrımcılığa maruz kalması durumunda sendikal tazminat uygulama alanı bulacaktır. (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019, 119 vd.). Bir Yargıtay kararında, sendika delegesi olduğu ve sendikada aktif rol oynadığı gerekçesiyle işten çıkarılan işçiye sendikal tazminat ödenmesi gerektiğine hükmedilmiştir. Y. [22. HD., E. 2015/34556 K. 2018/15175 T. 19.6.2018](https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2015-34556-k-2018-15175-t-19-6-2018), (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2015-34556-k-2018-15175-t-19-6-2018>, 2020).

Bu maddeye göre, “İşveren, 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. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.”(m. 25/2). “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.” (m. 25/3).

Delegenin bu sıfatından dolayı işten çıkarılması olasılığında ise, 25. maddede yapılan son düzenleme ile birlikte, iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın işe iade davası açma ve sendikal tazminat talep etme hakkı ortaya çıkacaktır. Bir Yargıtay kararında, işverenin desteklediği listenin dışında bir listeden sendika delegesi seçilmesi nedeniyle işten çıkarıldığı davada davacı işçinin iş sözleşmesinin geçersiz nedenle feshedildiğine ve işe iadesine karar verilmiştir. Y. [9. HD., E. 2016/4151 K. 2017/3550 T. 9.3.2017](https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-4151-k-2017-3550-t-9-3-2017), (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-4151-k-2017-3550-t-9-3-2017>, 2020).

Hatta 25/5. maddeye göre, kişinin işe iade davası açmaksızın sadece sendikal tazminat talebiyle dava açması da mümkündür (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s. 810-821; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019, s.121; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, s. 231-251)



Ancak görüldüğü gibi tüm bu haklar aslında üyeliğe bağlı sendikal güvencelerdir. Oysa kanaatimizce delege, farklı muameleye maruz kalma riski açısından sendika üyesi ile sendika yöneticisi/temsilcisi arasında bir konumdadır. Bu nedenle sadece üyeliğe bağlı haklarla yetinilmeyip, işyeri sendika temsilcisi ve hatta sendika yöneticisinin gibi ayrı bir güvenceyle korunması gerekmektedir. Bilindiği üzere STİSK. m. 23 yöneticilerin, m. 24 ise işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerini düzenlemekte, bu kapsamda temsilci ve yöneticilere kıdem tazminatı, işe iade gibi diğer sendika üyelerine sağlananın oldukça üzerinde haklar sağlanmaktadır. Sendika yöneticisi ve temsilcilerinin güvenceleri ile ilgili olarak öğretilerde ayrıntılı açıklamalar yapılmıştır (Centel, 2017, s.165 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019, s.821 vd.-828 vd.; Tuncay ve Savaş Kutsal, s.86 vd.-151 vd.).

Ancak tespit edebildiğimiz kadarıyla delegeye mahsus özel bir güvence toplu iş hukuku mevzuatımızda yer almadığı gibi toplu iş sözleşmelerine ya da sendika tüzüklerine de bu yönde bir hüküm konulmamıştır.

Nihayet, delegelik sıfatından kaynaklı bir baskıya maruz kalan kişi açısından ceza mevzuatında bir koruma hükmü bulunmaktadır. Sadece delegeye mahsus olmayıp, genel olarak bireysel sendika özgürlüğünü korumayı amaçlayan TCK. m.118/1 hükmünde, “Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” denilmektedir. Bu suçun meydana gelmesi için; cebir ya da tehdit sonucunda kişinin üyelikten ayrılması, üye olmaya ya da üye olmamaya karar vermesi veya sendikal faaliyetlere katılıp/katılmaması önem arz etmemektedir. Bu yönde bir cebir ve tehdidin meydana gelmesi ile birlikte suç tamamlanmış olacaktır (Sözen, 2015, s. 61).

### 2.2.2.2. Delege Sıfatından Kaynaklı Ödeme Yapılması

Tartışılması gereken bir diğer hak da, delegelerin bu sıfatlarından dolayı sendika tarafından verilecek herhangi bir parasal menfaate hak kazanıp kazanamayacaklarıdır. Sendikal görevi nedeniyle ücrete hak kazananları kısaca değerlendirecek olursak, öncelikle profesyonel sendika yöneticilerinin işyerindeki işçilik görevlerinin fiilen sona erdiği, bunun yerine sendikadan ücret aldıklarını söyleyebiliriz. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, sendika ile yönetici arasındaki ilişki iş ilişkisi olmayıp, vekâlet ilişkisi olarak değerlendirilmektedir (Çelik ve Güzel, 1987, s. 637-648; Baybora, 2001, s.111; Ekmekçi, 2018, s.132). Bu yüzden aslında sendikanın yaptığı ödemeyi teknik anlamıyla ücret olarak belirtmemiz isabetli olmayacaktır (Hafızoğlu, 2015, s. 107). Ancak STİSK. m. 8/1-ğ’de, “sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar” ve m. 11/1-f’de, “Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi” ifadelerinde, yine de “ücret” ifadesi tercih edilmiştir.

Amatör sendika yöneticileri ise, işyerinde çalışmaya devam ettiklerinden, ücretlerini almaya da devam etmektedir. Uygulamada bu yöneticiler için sendika tüzüğüyle katıldıkları yönetim kurulları için “huzur hakkı” ödenmektedir. Huzur hakkı, belli bir konuyu görüşmek için toplanan bir kurulun üyelerine ödenen para olarak tanımlanmaktadır (TDK, <https://sozluk.gov.tr/>, 2020). Konuya ilişkin yasal düzenleme, anonim şirketlerin yönetim kuruluyla ilgili olarak Türk Ticaret Kanunu’nun 394. maddesinde şu şekilde yapılmıştır; “Yönetim kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle

veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir.” Y. 9. HD.’nin 27.10.2015 tarih ve E:2014/15625, K.2015/30078 sayılı kararında ise, huzur hakkının iş sözleşmesi veya İş Kanunu’ndan doğan bir alacak olmadığı vurgulanmıştır. Ancak Gelir Vergisi Kanunu m. 61’de, ücretin tanımı yapıldıktan sonra, “Ücretin ödenek, ..., huzur hakkı, ... başka adlar altında ödenmiş olması ... onun mahiyetini değiştirmez.” hükmüne yer verilerek, İş Kanunu bakımında ücret sayılmayan huzur hakkının, GVK açısından ücret niteliğinde olduğu ifade edilmiştir (Bilen ve Güler, 2019, s.142 vd.).

Farklı bir uyuşmazlığın konu edinildiği bir davada, davalı sendikanın tüzüğünün 15. maddesinin “n” bendinde yöneticilere verilecek ücretler, yolluk, ikramiye ve tazminatları belirlemek genel kurulun yetkisi içinde sayılmıştır. Tüzüğün 19. maddesinin “d” bendinde ise genel kurulca kabul edilen bütçe hükümleri çerçevesinde genel merkez, Bölge Şube ve Şube yönetim kurullarında görev alanlardan bu yerlerdeki aidat ödeyen üye sayısını baz alarak kimlerin ücret karşılığında profesyonel yönetici olarak veya yarı profesyonel yönetici olarak ya da huzur hakkı veya ücret karşılığında amatör yönetici olarak görev alacakları belirlemek, aldığı bu kararları gerektiğinde iptal edip yeni kararlar almak yönetim kurulunun yetkileri arasında sayılmıştır.” hükümleri yer almaktadır. **Y. 22. Hukuk Dairesi E. 2016/19657 K.2016/25606**, (<https://www.hukukmedeniyeti.org/ictihatyazdir.asp?id=288669>, 2019).

Görüldüğü gibi hem profesyonel hem de amatör her iki yönetici grubuna da yol masrafı, yolluk, ücret kaybı adı altında ödemeler de yapılmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 45/2. maddesinde, “Sendika veya konfederasyon adına veya sendika veya konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirileceklere verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanı da genel kurul tarafından tespit olunur.” hükmü yer almaktaydı. 2821 sayılı Kanun döneminde yönetici ücretiyle ilgili düzenlemelere yer verilmişti (Sur, 2011, s.1607-1614). Ancak hükmün 6356 sayılı Kanuna alınmadığı görülmektedir. Şayet mülga maddede geçen “sendika veya konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirilme” kavramını genel kurulda delege olarak görev yapma biçiminde yorumlayabilirsek, 2821 sayılı Kanun bakımından delegelere ödeme yapılabilmesinin hukuki dayanağının bu madde hükmü olduğunu söyleyebiliriz. Ancak kanunkoyucunun bu hükme 6356 sayılı Kanunda yer vermeyişini bilinçli bir tercih olarak görürsek, delegelik gibi geçici nitelikteki sendika hizmetleri için herhangi bir ödeme yapılmamasını tercih ettiği sonucu ortaya çıkabilecektir.

STİSK. m. 8 ve 11’de açıkça sadece yöneticilere yapılacak ödemelerden söz edilmektedir. Ancak uygulamada işyeri sendika temsilcilerinin dahi kuruluş tüzüğüne konulan hükümle ödenek aldıkları görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle, kanunda açık bir hüküm yer almasa da, delegelere de katıldıkları genel kurullar için huzur hakkı niteliğinde bir ödeme sendikalarınca yapılabilir. Bunun için sendikanın tüzüğünde konu açıkça belirlenmelidir. Örneğin Sağlık-Sendikası Anatüzüğünde, “Aylıksız izne ayrılmayan Şube Yönetim Kurulu üyeleri ile Merkez ve Şube zorunlu organlarında görev yapanlara verilecek her türlü ücret, temsil gideri, huzur hakkı ve yolluklarını belirlemek” bu yönde bir hüküm yer almaktadır. (<http://www.saglikksen.org.tr/cdn/uploads/cloud/fb38fbd9f5eed4dd638b20f963bbf1c6.pdf>, 2020).

STİSK. m. 11’de yer aldığından, bu belirlemeyi yapma ise genel kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Ancak bu sonuca vardığımızda genel kurulun

delegelerden değil de, üyelerden oluştuğu durumda bu haktan üyeleri de yararlandırmak gerekecektir ki, bu durum sendikaların gelirlerini üyeleri arasında paylaştıramayacağı yasağına aykırı olabilir.

Huzur hakkından farklı olarak uygulamada pek çok sendika tüzüğünde delegelere yol masrafı ve yolluk gibi ödemelerin yapılacağı düzenlenmiş olduğu görülmektedir. (Hafızoğlu, 2015, s. 84). Örneğin, Demiryol-İş Sendikası Anatazüğünde "Sendika ve Şube Genel Kurul toplantısına iştirak eden ve Sendika zorunlu organlarında görevli olan üye veya delegelerin yol masrafları ile yollukların Sendika tarafından ödenir." hükmü yer almaktadır (<https://ailevecalisma.gov.tr/media/1727/demiryolis.pdf>, 2020).

Ücret konusuyula ilgili farklı bir durum ise, işverenin delegelik sıfatından kaynaklanan faaliyetlerini yerine getirdiği gerekçesiyle işçisi delegenin ücretinden herhangi bir kesinti yapıp yapamayacağıdır.

Yukarıda işverenin çalışma saatleri içindeki bu faaliyetlerinden dolayı işçiye izin verileceğinden bahsetmiştik. İşte bu iznin verildiği durumda artık işverenin işçinin işe gelmediği sürelerden dolayı bir ücret kesintisi yapmaması gerekir. Nitekim İş K. m. 62'de, "...işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle...işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz." hükmü varılan sonuca dayanak olarak gösterilebilir. Kaldı ki, bireysel sendika özgürlüğü güvencesinin bir sonucu olarak da, aynı sonuca varmak mümkündür. Ancak işverence doğrudan bir ücret kesintisi olmasa da, işyerinde fiilen çalışmadığı için oluşacak ücret kayıplarının ise, sendikaca karşılanacağına yönelik tüzük hükümleri de bulunmaktadır (Demiryol-İş Sendikası Anatazüğü, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1727/demiryolis.pdf>, 2020).

### 2.2.2.3. Delegenin Diğer Hakları

Delegelik sıfatının bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından ortaya çıkardığı haklara kısaca değinecek olursak, ilk olarak delegelik görevini yerine getirirken, genel kurulda görev yaparken delege olan işçinin geçirdiği sürenin iş mevzuatı açısından çalışma süresinden sayılması gerekip gerekmediği üzerinde durulmalıdır. İş K. m. 66'da fiilen çalışılmayan ancak çalışma süresinden sayılan haller sayılmış, ancak maddede sayılan durumlar genellikle işverenden kaynaklanan haller olduğundan, genel kurulda geçirilen sürenin delege açısından çalışma süresinden sayılmasını mümkün kılan bir ifadeye yer verilmemiştir. Uygulamada da genel kurulların genellikle işgününe rastlamayan günlerde yapıldığı ve dolayısıyla bu sürenin çalışma süresinden sayılmadığı görülmektedir.

Benzer biçimde yıllık ücretli izinle ilgili olarak kıdem süresinin belirlendiği İş K. m.55'e bakıldığında, (h) bendinde, "İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler." hükmüne yer verildiği görülmektedir. Cümlede geçen, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan kongrelere katılma ifadesi, sendika genel kurulunu da kapsayacağından, delegenin işgünü yapılan genel kurulda geçirdiği süreyi kıdemine dahil etmek gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Bir başka açıdan delegenin genel kurul esnasında geçirmiş olduğu kazanın iş kazası olup olmadığı değerlendirildiğinde ise, şayet genel kurul toplantısı işyerinde yapıldıysa SSGSSK. m.13 /1-a bendi gereği işçinin işyerinde kaza geçirmesi iş kazası sayılabilir.

Ancak genel kurul toplantıları genellikle işyeri sınırları dışında yapıldığından, kanaatimizce işle kaza ve kaza ile zarar arasında illiyet bağı kesilmiş olduğundan, olayı iş kazası olarak nitelendirmek mümkün olmamalıdır.

### 2.3. Yükümlülükler

Delegelerin yükümlülüklerinin bir kısmı, sendika üyesi olmaktan kaynaklanan yükümlülüklerdir. Bunlar aidat ödeme ve sendika düzenine uyma yükümlülükleridir (Aktay, 2019, s. 50; Narmanlıoğlu, s. 215 vd.; Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 109)

Ancak bu yükümlülüklerin delegelere yönelik ayrık bir yanı olmadığından, çalışmamızda bu yükümlülükler yer verilmemiştir. Delege sıfatına mahsus bir yükümlülük olarak ise, genel kurul düzenine uyma borcuna değinmek gerekir (Keleş, 1999, 85-86). Delegenin üyesi bulunduğu sendikaya karşı yerine getirmesi gereken sadakat borcunun bir sonucu olarak delege genel kurula katılacak, kuruldaki çalışmalarını takip edip, seçilmesi halinde kurulan komisyona katılacaktır. Delege bir başka yükümlülük olarak ise, genel kurul esnasında nezaket kurallarına uygun bir biçimde davranmalı ve kendisine verilen temsil yetkisini layığıyla yerine getirmelidir (Keleş, 1999, 85-86).

## SONUÇ

İşçi sendikalarında genel kurulların oluşumu sürecinde delegelere yer verilmesi usulü toplu iş hukuku mevzuatımızda 274 sayılı Kanun'dan bu yana varlığını sürdürmektedir. Özellikle işkolu esasına göre sendikalaşma esasının zorunlu hale gelmesiyle birlikte sendikalar Türkiye genelinde faaliyet gösteren, üye sayısı oldukça fazla olan bir yapıya kavuşmuştur. Sendikanın en üst organı olan genel kurullar, teorik olarak fazla sayıda üyelerden oluşsa da, pratikte bunun güç olmasından dolayı genel kurulların delegelerden teşkil edilmesi sistemine ihtiyaç duyulmuştur. 2821 sayılı Kanun daha ayrıntılı bir düzenlemeyle delege sayısının tespitine yönelik kurallar koymuş olsa da, STİSK. delegeyle ilgili pek çok detayı düzenleme yetkisini sendika tüzüklerine bırakmıştır. Bu durum, ILO'nun sendikal özgürlükler anlayışına uygun görülmele birlikte, ülkemiz uygulamasında bazı kötüye kullanımlara yol açabilmektedir. Bu nedenle kanaatimizce özellikle delege adaylarının belirlenmesi ve delege seçimlerinde demokratik esaslara uyulmadığı taktirde delege sistemi beklenenin aksine sendika içi demokrasiye ağır zararlar verebilecektir. Nitekim delegeyle ilgili yargı kararlarının büyük çoğunluğunun da delege seçimindeki hukuka aykırılıklar nedeniyle açılan davalar olduğu göze çarpmaktadır.

Geçmişten günümüze mevzuatımızda ve uygulamada delegenin var oluş amacı sadece genel kurulda oy verme ile sınırlı kalmıştır. Bu pasif varlığından dolayı toplu iş hukuku mevzuatımızda delegeye yönelik yapılan düzenlemelerde hiçbir gelişme kaydedilememiş olduğu görülmekte, delegenin hakları, güvenceleri, yükümlülükleri ve görevlerine yönelik düzenlemeler yapılmaya ihtiyaç duyulmamaktadır.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda, kanaatimizce sendika genel kurullarında delege sistemine özellikle dijitalleşen dünyada itibar edilmemeli genel kurul teşekkülünün tüm üyelerle gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Bu konuda Türk Ticaret Kanunu'nun 1527. maddesinde düzenlenen, genel kurullara elektronik ortamda katılma ve oy kullanma sistemi örnek alınarak, üye sayısının fazla olan sendikaların genel kurullarının üyelerle

elektronik ortamda yapılması sağlanırsa, hem sendika içi demokrasi tam anlamıyla sağlanmış olacak hem de sendikalar gelişen teknolojinin gerisinde kalmamış olacaklardır. Bu noktada hassasiyet gösterilecek husus ise, genel kurul seçiminde üyelerin gizli oy kullanma haklarının sıkı biçimde korunması olmalıdır.

## Kaynakça

- Aktay, N., Arıcı, K. ve Senyen Kaplan, E. T., (2013), *İş Hukuku*, Ankara, Gazi Yayınevi.
- Aktay, N., (2019), *Toplu İş Hukuku*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E., (2015), *Toplu İş Hukuku El Kitabı*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E., (2013), "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 37(2), 41-90.
- Aydın, U. ve Keskin, Ö., (2015), "2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü", *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-41.
- Aydın, M., (2016), "Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri", *İş ve Hayat Dergisi*, 2 (4), 9-58.
- Bakırcı, K., (2012), "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik Ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler", *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 0(10), 1-37.
- Başbuğ, A., (2000) "Sendika Genel Kurullarında Delegelik Sıfatı ve Bu Sıfatın Tespitinde Hukuka Aykırılığın Genel Kurula Etkisi", Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, Kamu-İş Sendikası Yayını, 497-510.
- Başbuğ, A., (2012a), *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara, Şeker-İş Yayını.
- Başbuğ, A., (2012b), "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 28, 173-184.
- Başterzi, S., (2019), "Sendika Yönetim Kurulu Kararlarının Yargısal Denetimi", Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık.
- Başterzi, S., (2014), "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2012*, Ankara, Oniki Levha Yayıncılık.
- Baybora, D., (2001), *Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği*, Ankara, Kamu-İş Yayınları.
- Baycık, G., (2019), "Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi", [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_682559.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_682559.pdf), (Erişim:22.03.2020).
- Bilen, C.İ ve Güler, S., (2019), "Her Yönüyle Huzur Hakkı", *Vergi Dünyası Dergisi*, 456(38), 141-151.



- Centel, T. (2014), "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, 31, 7-22.
- Centel, T., (2017), Sendika Yöneticisinin Güvencesi, E.Demir, B.Gemici Filiz (Editörler) Prof. Dr. Turhan Esener II. Uluslararası İş Hukuku Kongresi içinde, Ankara , Seçkin Yayınları, 165-180.
- Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T., (2019), İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Çelik, N.ve Güzel, A., (1987), "Sendika Tüzel Kişiliği İle Yönetim Kurulu Üyeliği Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1), 637-647.
- Çöldemli, A., (2016), Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Demir, F., (2013), "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 39(4), 17-42.
- Demir, F., (2010), "Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 261-306.
- Demir, F. (2006), Sorularla Toplu İş Hukuku, C.2, Ankara, <http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/sorularla-toplu-is-hukuku.pdf>.
- Dereli, T., (2013), "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum Dergisi, 36(1), 41-64.
- Dereli, T., (1998), Sendika İçi Demokrasi, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi içinde, C. 3. İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 23-26.
- Ekin, A., (2019), Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetim, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Ekmekçi, Ö., (2018), Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Ereş, G., (2019), Kadınların Sendikalarda Aktif Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlar, (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İsparta). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden edinilmiştir.
- Esener, T.ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.(2017), Sendikalar Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Eyrenci, Ö., (1991), "Yöneticilerin Geçici İşten El Çektirilmesi-Yargı Denetimi", İş Hukuku Dergisi, 1, 117-122.
- Eyrenci, Ö., (1984), Sendikalar Hukuku, İstanbul, Banksis Yayınları.
- Hafızoğlu, E. S., (2015), Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, T. (2014), 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Avrupa Birliği Ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı- AB Uzmanlık Tezi, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1536/tahirgurbuz.pdf>, (Erişim: 18.12.2019).

- Kar, B., (2018), İş Yargılaması Usulü, Ankara, Yetkin Yayıncılık.
- Keleş, A.C. (1999), Türk İş Hukukunda Sendika Değeliği, (Yüksek Lisans Tezi,Gazi Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku AnabilimmDalı,mAnkara),<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, adresinden edinilmiştir.
- Kılıçoğlu, M., (2013), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara, Bilge Kitabevi.
- Kılıçoğlu, M., (2007), Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul, Legal Kitabevi.
- Koç, Y. (2011), "Sendikalarda Delegeler ve Demokrasi", Aydınlik Gazetesi, 10 Aralık 2011, <http://sendikaciabi.blogcu.com/sendikalarda-delegeler-ve-demokrasi/11552362>.
- Köme Akpulat, A., (2018), İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık.
- Kutal, M., (2015), "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", Çalışma ve Toplum Dergisi, 44(4), 13-28.
- Lordoğlu, K. ve Demirdizen, D. (2013) "Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi Ya da Bir İmkansızın Arayışı mı?", V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, İstanbul, Petrol İş Yayını, 223-241.
- Narmanlıoğlu, Ü., (2016), İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Oğuzman, K., Seliçi, Ö. Oktay Özdemir, S. (2019), Kişiler Hukuku-Gerçek ve Tüzel Kişiler, İstanbul, Filiz Kitabevi.
- Özveri, M., (2012), Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, İstanbul, Birleşik Metal-İşYayımları.
- Sipahi, İ., (2019), "Türkiye'de İşçi Sendikalarının İhtiyari Organ ve Temsilcilik Yapılanmaları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 61(2), 1173-1202.
- Sözen, M., (2015), "Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 12 (46).
- Sur M., (2019), İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, Ankara, Turhan Yayınevi.
- Sur, M. (2013), "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 39(4), 317-356.
- Sur, M., (2011), "Sendika Yöneticilerine Ödenecek Ücretler", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan içinde, S. Başterzi (Editör), C.2, İstanbul, Beta Yayıncılık, 1597-1621.
- Sur, M., (2009), "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2006 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara, Tisk Yayınları, 209-244.
- Şahlanan, F. (1995), Sendikalar Hukuku, İstanbul, Basisen Yayını.
- Şahlanan, F. (1980), Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, Fakülteler Matbaa.

- Şahlanan, F. (2013), "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, Sendikalara İlişkin Hükümler", İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), İstanbul, Seçkin Yayıncılık.
- Şahlanan, F. (2013), "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 39(4), 110-142.
- Toksöz, Gülay: Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, <https://www.petrois.org.tr/kadindergisi/pdf/gulaytoksoz.pdf>, erişim tarihi, 20.12.2019.
- Tuğ, A., (1992), Sendikalar Hukuku, Ankara, Yetkin Yayınevi.
- Tuncay, C. ve Kutsal Savaş, F. B., (2019), Toplu İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Tuncay, A. C., (1975), İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul, Fakülteler Matbaası.
- Uçkan, B., (2013), 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Çerçevesinde Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı, İstanbul, Legal Yayınevi.
- Urhan, B., (2014), Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar -Sendika-Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma-, İstanbul, FES Yayınları.
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla/Pala, Hatice Zuhul, Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, <http://www.sosyalhaklar.net/2012/2012index.htm>, Erişim Tarihi, 20.12.2019
- Zorlutuna, D. (2016), Sendikalar Hukukunda Demokrasi, İstanbul, Legal Yayıncılık.