

Doç. Dr. Serkan ODAMAN

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2010/22982

Karar No : 2010/26099

Tarihi : 28.09.2010

DAVA

Taraflar arasındaki, ücret, ikramiye, giyim yardımı, bayram harçlığı, yıllık izin harçlığı, yıllık izin ücreti, yolluk alacağı, hizmet ödeneği alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.09.2010 salı günü tayin edilerek ta-

raflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat M. Ö. ile karşı taraf adına Avukat H. A. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi Ş. Ç. tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının, davalı Öz O. İş Sendikası ile birleşen T. O. İş Sendikasının kurucusu ve yönetim kurulu üyesi olduğunu, birleşme kararı alan T. O. İş Sendikasının 25-26 Ekim 2003 tarihinde yapılan genel kurul toplantısında

yönetim kurulu üyeliğine seçildiğini, 2007 yılında yapılan genel kurulda ise bir kısım alacakların kabul edildiğini, bu alacakların bütçeye geçtiğini, daha sonra müvekkilinin kandırılarak bir kısım alacaklarından feragat ettirildiğini, bugüne kadar alacakların ödenmediğini belirterek, genel kurulda kabul edildiği şekli ile ücret, ikramiye, giyim yardımı, bayram harçlığı, yıllık izin harçlığı, yıllık izin ücreti, yolluk alacağı, hizmet ödeneği alacağı, Tüzüğün 48/i maddesinden kaynaklı alacak ve şahsi alacakların toplamı olan 318.000,00 TL'nin temerrüt tarihlerinden itibaren faizleri ile birlikte davalıdan tahsili isteğinde bulunmuştur.

Davalı vekili cevap dilekçesinde, sendika kayıtlarında davacının sunduğu gibi bir bütçenin olmadığını, fotokopi olarak mahkemeye sunulan belgede tahrifat yapılmış olabileceğini, sözde bütçenin uygulandığı dönemde (2003-2007) sendikanın bir gelirinin de olmadığını, aksine büyük miktarlarda borcunun bulunduğunu, geliri olmayan bir sendika yöneticisinin asgari ücretin 26 katı ücret almasının mümkün olamayacağını savunmuştur. Yine cevap dilekçesinde, aslı olmayan bu bütçe karşısında yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin belirlendiği, ancak gelen tepkiler üzerine davacının alacağının % 40'ından feragat ettiği belirtilmiştir.

Mahkemece, ücretinin ve dava konusu edilen diğer alacakların genel kurulda karara bağlandığı, söz konusu hak ve alacaklara sendika bütçesinde yer verildiği belirtilerek, davacının söz konusu alacakları istemesine hukuki bir engel bulunmadığı kabul edilmiş, davacının bir kısım alacaklarından feragati üzerine bu durumun sendika yetkili kurullarında görüşüldüğü ve feragatin geçerli olduğu, dava konusu edilen miktarların yüksek çıkmasının alacağın genel kurulda karara bağlanması ve bütçede yer alması nedeni ile istenmesine engel teşkil etmediği gerekçesiyle, feragat dışında kalan kısmın kabulünün gerektiği belirtilerek, dava ve ıslah dilekçelerinde talep edilen alacaklardan

toplam 583.772,63 TL'nin kabulüne dair karar verilmiştir.

Davacının T. O İş Sendikasının kurucusu olduğu, 26.10.2003 tarihinde yapılan genel kurulda yönetim kuruluna seçildiği, bu görevini 6/7 Nisan 2007 tarihinde yapılan 2. Olağan genel kurula kadar sürdürdüğü, 3.5.2008 tarihli genel kurul kararı ile sendikanın Öz O. İş Sendikasına katıldığı hususlarında taraflar arasında bir uyuşmazlık bulunmamaktadır.

Temel tartışma, 2003 yılı genel kurulunda bütçe konularında bir karar alınıp alınmadığı, şayet tahmini bütçe uygulamasına dair bir karar alınmışsa, ücret ve eklerine dair yapılan belirlemenin geçerli olup olamayacağı noktasındadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, 25/26 Ekim 2003 tarihinde yapılan genel kurulda karara bağlanan tahmini bütçe uygulamasına dair belge aslı bulunmasa da, sözü edilen bütçe uygulamasını gösteren fotokopi bir belge sunulmuş ve sendika muhasebe kayıtlarında aynı bütçe uygulamasına yer verilmiştir. Davanın dayanağını oluşturan tahmini bütçe uygulamasına dair hususlar daha sonra da sendikanın yönetim kurulu kararlarında yer almış ve davacının alacağının yüksek miktarlara ulaşması ve sendikada tepki toplaması sebebiyle davacı alacağının bir kısmından feragat etmiştir. Dosya içeriğine göre 2003 yılında yapılan genel kurul toplantısında tahmini bütçe ile ilgili karar alındığı ve sendika tarafından bütçe uygulamasının kayıtlara geçirildiği anlaşılmaktadır. Davalı sendikanın bu yöne ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Sendikalar Kanununun 2. maddesinde sendika; "işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere sendikanın tüm faaliyetleri kuruluş amacıyla sınırlıdır. Sendikanın, üyelerinin ekonomik ve sosyal

haklarını korumak ve geliştirmek dışında bir amaca yönelmesi mümkün değildir.

Sendikalar Kanununun 45. maddesinde, sendikaların ve şubelerin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatların genel kurul tarafından tespit olunacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Bu yetki doğrudan sendika genel kuruluna ait olup, yönetim kuruluna devri de mümkün değildir. Düzenlemede ücretlerden başka “her türlü ödenek” ifadesine yer verildiğine göre yönetim kurulu üyeleri için belirlenecek olan para ve para ile ölçülebilir her türlü hak ve menfaatin de genel kurul tarafından tespit edilmesi bir zorunluluktur. Sözü edilen ödemelerin tüm ayrıntıları ile basit ve anlaşılır biçimde genel kurulda tartışılması ve karara bağlanması gerekir. Ücret, ücretin eklerinin ve diğer menfaatlerin miktarı, hesap yöntemi, ödenme şekli ve zamanı gibi hususlar, herhangi bir üye veya delegenin anlayabileceği şekilde ve denetlemeye elverişli biçimde basit, açık ve kesin olarak genel kurul kararında gösterilmelidir.

Aynı şekilde, bir sonraki genel kurulda yapılacak olan ibra işlemi öncesinde de yönetim kurulu üyelerine yapılan ödemelerin tüm ayrıntıları ile açıklanması gerekir. Bu şekilde sendika yöneticileri için ödenecek olan ücretler ve diğer haklar, şeffaflık ilkesine uygun olarak demokratik bir tartışma ortamında karara bağlanır ve geçerli bir ibra konusunda önemli bir aşama kaydedilir. Ayrıca, haksız ve zenginleşme amacına yönelen ücret tespitlerinin önüne geçilmiş olur.

Sendikalar Kanununun 44. maddesinde, sendika gelirlerinin Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanılmayacağı ve bağışlanamayacağı da emredici şekilde düzenlenmiştir. Anılan kural da, sendika yönetim kurulu üyelerinin ücretleri ve diğer haklarının tespitinde sendika genel kurulu tarafından dikkate alınmalıdır.

Sendika genel kurullarınca, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 45. maddesi uyarınca

yönetim kurulu üyelerinin ücret ve diğer haklarının belirlenmesinde kural olarak serbest oldukları söylenebilirse de, sendikanın mali imkânlarının gözetilmesi gerektiği açıktır. Yine ücret ve diğer hakların tespitinde sendikanın Sendikalar Kanunu ile tüzükte yazılı olan amaçlarının göz ardı edilmemesi gerekir. Gerçekten sendika gelirlerini çok fazla aşan şekilde yönetim kurulu ücret ve diğer ödemelerinin kararlaştırıldığı bir durumda, sendikanın amaca uygun faaliyetleri için harcama yapabilmesine imkân da kalmayacaktır.

Sendikanın ana tüzüğünün 3. maddesinde, “üyelerin hak ve menfaatlerini çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi anlayışı içinde etkin bir şekilde koruma ve geliştirme” sendikanın amaçları arasında gösterilmiştir.

Somut olayda, T. O İş Sendikasının 2003 yılında yapılan ilk genel kurul toplantısında 25.10.2003- 25.10.2007 arasında uygulanmak üzere genel merkez yönetim kurulu üyelerinin her biri için aylık olarak asgari ücretin 26 katının net ücret olarak ödeneceği kararlaştırılmıştır. Yine genel merkez profesyonel yöneticileri için yılda 4 brüt maaş tutarında ikramiye öngörülmüş, yılda iki defa 15'er günlük ücret tutarında giyim yardımı, Ramazan ve Kurban bayramları için birer maaş tutarında bayram harçlığı, ayrıca yıllık izin harçlığı ile yolluk ve hizmet ödenekleri öngörülmüştür. Sözü edilen dönemde sendikanın üye sayısı 143 olup, bağittığı bir toplu iş sözleşmesi de bulunmamaktadır. Aidat gelirleri ile genel kurulda karara bağlanan ücret ve diğer ödemelerin karşılaması imkânsız durumdadır. Sendikanın 2003 ve 2004 yıllarında 3 trilyon olan zararı, 2005 yılında 6 trilyona yaklaşmıştır.

Davacı ile sendika arasındaki ilişki, vekâlet sözleşmesine dayanmaktadır. Davacı aynı zamanda sendika üyesi olup, sendikanın kurucuları arasında yer almıştır. Üye sayısının azlığı nedeniyle delegeler yerine üyelerle toplanan genel kurulda belirtilen şekilde yüksek ücret kararlaştırılması, konuyla ilgili olarak toplantıya katılan üyelerin

yeterince bilgilendirilmediği sonucunu ortaya koymaktadır. Somut olayda sendikanın 143 üyeye sahip olduğu ve toplu iş sözleşmesi bağlanmadığı bir dönemde ödenmesi kararlaştırılan ücret ve diğer ödemeler, açık biçimde zenginleşme amacına yöneliktir. Bu durum, sendikaların yukarıda belirtilen kuruluş amaçlarına aykırı olduğu gibi, Türk Medeni Kanununun 2.maddesinde yazılı olan düzenlemeden hareketle, vekalet ilişkisinin kötüye kullanılması niteliğindedir.

Öte yandan sendikanın genel merkez yönetim kurulu üyesi olan davacının hiçbir ücret almadan görev yapması da düşünülemez. O halde, Sendikalar Kanunu ile diğer yasalarda sendika yöneticisine ödenmesi gereken ücret noktasında bir üst sınır getirilmemiş olması sebebiyle bu yönde bir boşluk olduğu kabul edilmeli ve sendikanın mali imkânlarına uygun bir ücret mahkemece belirlenmelidir. Bu itibarla davacının ücretinin sendikanın Kanun ve tüzükten doğan amaçları çerçevesinde tespiti gerekir.

Dosya içinde bulunan, 15.09.2009 tarihli bilirkişi heyet raporunda, üçüncü seçenek olarak davacıya ödenmesi gereken ücretin asgari ücretin 5 katı tutarında olabileceği varsayımına göre hesaplamaya gidilmişse de, her şeyden önce tahmini bütçe uygulamasını gösteren belgede aylık ücretler bakımından asgari ücretin brüt tutarının katları

olarak bir tespitte bulunulmamıştır, ikramiye yönünden açık biçimde “brüt maaş” ölçütü getirildiği halde, ücret yönünden sadece asgari ücret, ölçüt olarak alınmıştır. O halde brüt asgari ücret miktarına göre yapılan hesaplama bu yönüyle doğru değildir.

Öte yandan sözü edilen bilirkişi raporunda yapılan hesaplama sadece varsayım dayalı olup, dayanakları dosya içinde bulunmamaktadır. Mahkemece gerekirse bu yönde ücret araştırması yapılmalı ve konunun uzmanı olan 3 kişilik bilirkişi heyetinden rapor alınmalı ve sendikanın mali durumu ile amaçları doğrultusunda ve yukarıda belirtilen ilkeler de göz önünde bulundurulmak suretiyle davacının alabileceği ücreti belirlenmelidir. Buna göre, davaya konu istekler yönünden hesaplama yapılmalı ve davacıya yapılan ödemeler düşülmek suretiyle sonuçta gidilmelidir. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, Davalı yararına takdir edilen 750,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.9.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesine göre; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlara sendika denilir. Bu anlamda, sendikanın temel amacı, hangi kesim tarafından oluşturulduysa, o kesimin ortak hak ve menfaatlerini muhafaza etmek ve daha da geliştirmektir. Sendika tüm faaliyetlerini bu çerçevede yürütür, buna engel olabilecek tüm tasarruflardan kaçınır. Nitekim bu husus Anayasa'da belirtilmiştir. Burada

özellikle üzerinde durulması gereken husus ise, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesinin yanında, bunun ortak amaçlar için yapılmasıdır. Bu anlamda, sendika bir kesimin ya da bazı kişi veya kişilerin avantajlar elde etmesi için karar alamaz, faaliyette bulunamaz ve harcama yapamaz.

Sendikaların faaliyetlerinin neler olduğu ise Sendikalar Kanunu'nun 32-33. maddelerinde sayılmıştır. Buna göre sendikaların söz konusu ortak amaca dönük faaliyetleri toplu iş sözleşmesi akdetmek, toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına,

iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak ve grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek şeklinde belirtilmiştir. 33. maddede ise sosyal faaliyetler sayılırken; çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak, kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek, işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak, herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek, herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek, üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak, nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sını ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak, üyelik şartı aranmaksızın, nakit mevcudlarının % 25'ini aşmamak kaydıyla ve yönetim kurulu kararıyla, ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak, yurt içinde veya yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla

afet bölgesinde konut, eğitim, sağlık veya rehabilitasyon tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak hususları ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere tüm bu faaliyetler hep üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzerine bina edilmiştir. Elbette tüm bu sayılanları yerine getirirken sendikanın harcamalarda bulunması söz konusu olacaktır. Söz konusu harcamaları yaparken sendikanın gelirlerinin üzerine çıkmaması, rutin faaliyetlerini de yerine getirecek şekilde bir bütçe hazırlaması mutlaklıdır.

Sendikalar Kanunu sendikanın faaliyetlerini belirtmekle kalmamış, harcamalarını ne amaçla ve nerelere yapabileceğini belirtirken, giderleri hakkındaki ilkeleri de 44. maddede ifade etmiştir. Buna göre; “sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini bu kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar veya bağışlayamazlar. İşçi sendika ve konfederasyonları, birinci fıkradaki harcamaların dışında ayrıca gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar. Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiç bir şekilde gider olarak işlem göremez. Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirtilir. Sendika ve konfederasyonlar, üyeleriyle çalıştırdıkları işçiler dahil hiç kimseye borç veremezler. Ancak, nakit gelirlerinin yüzde beşini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcamaya, genel kurul kararıyla yönetim kurullarını yetkilendirebilirler...”

İşte tam da bu noktada, sendikaların yönetim kurulu üyelerine ve başkanlarına verecekleri ücretler de sendikanın giderleri arasında değerlendirilmelidir. Sendikalar Kanunu bu hususu da 45. maddede düzenlemiştir: “Konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur. Sendika veya konfederasyon adına veya sendika veya konfederasyon hizmetleri için geçi-

ci olarak görevlendirileceklere verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanı da genel kurul tarafından tespit olunur. Bu kişilerin sendika üyesi olmak sıfatıyla esasen hakları olan ödemeler bu madde hükmünün dışındadır. Kişilere ödenen her türlü ücret, gündelik ve yolluklar yönetim kurulunca genel kurula sunulan faaliyet raporunda gösterilir.”

Görüldüğü üzere, Sendikalar Kanunu giderleri belirlemenin ötesinde, görevlilerin ücretlerini ayrı bir maddede ele alarak konuya özel bir önem vermiştir. İncelememize konu olan Yargıtay kararı da sendika yönetim kurulu üyelerinin ücret ve diğer haklarının belirlenmesiyle alakalıdır. Sendikalar Kanunu'nun yukarıda belirtilen 45. maddesine göre, söz konusu kişilerin ücret ve diğer haklarının belirlenmesinde esasen serbestlik mevcuttur. Bir başka deyişle, Kanunda sendika yöneticilerinin belirtilen ödemeleri hakkında herhangi bir sınırlama mevcut değildir. Ancak söz konusu serbesti değerlendirilirken sonsuz bir hareket kabiliyetinin olduğunu söylemek de mümkün olmamalıdır. Nitekim Yargıtay daha eski tarihli bir kararında da “...kanunda ve tüzükte sendika yöneticilerine verilecek ücretin miktarını gösteren bir hüküm yoktur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 45. maddesine göre konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur. Bu ücret, ödenek, yıllık ve tazminatların takdiri genel kurulların yetkisi içindedir. Sendikalar kendi mali imkanlarına göre ücretleri serbestçe belirleyebilir.” diyerek serbestinin sonsuz olmadığını belirtmiştir¹.

Gerçekten de incelememize konu Yargıtay Kararında da belirtildiği üzere, yönetim kurulu üyelerinin ücret ve diğer hakları belirlenirken sendikanın mali imkanları gözetilmelidir. Diğer yandan, sendika yönetim kurulu üyesi olmak, sendikaların Sendikalar Kanunu'nda düzenlenen amaçlarına uygun faaliyetlerinde öncü olmak anlamına gelmektedir. Sendikanın bugününü ve geleceğini teslim ettiği yönetim kurulu, bizatihi kendi örgütünün zor durumda kalmasına neden olacak bir durumun sorumlusu olmamalıdır. Bu durum hem Sen-

dikalar Kanunu'ndaki amaca, hem de her şeyden önce eşyanın tabiatına aykırıdır. Yüksek Mahkeme'nin de inceleme konusu yaptığımız kararında son derece isabetli bir şekilde belirtildiği üzere, yönetim kurulu üyelerinin ücret ve diğer ödemelerinin sendika gelirlerini aşması halinde, sendikanın gerçek varlık nedenine ilişkin faaliyetler yapabilmesine olanak kalmayacaktır.

Somut olaydan da anlaşıldığı üzere, sendika öylesine az üyeye sahiptir ki, genel kurul delegeler yerine üyelerle toplanmıştır. Yargıtay bu noktada bir varsayımdan hareket ederek, yönetim kurulu üyeleri için böylesine yüksek ücretlerin belirlenmesini, genel kurula katılan üyelerin söz konusu genel kurulda yeterince bilgilendirilmemesine bağlamıştır. Gerçekten de Yargıtay'ın kararına konu olayda sendikanın 143 üyesi bulunduğu, üstelik toplu iş sözleşmesinin de bağitlanmadığı bir dönemde ödenmesine karar verilen ücretlerin açık bir şekilde zenginleşme amacına yönelik olduğu Yüksek Mahkeme tarafından belirtilmiştir. Yargıtay'ın söz konusu varsayımı kanımızca sadece sendikalar için değil, tüm bu tip örgütlenmeler için emsal teşkil edecek mahiyette önemli ve isabetli bir karardır. Zira bir tüzel kişilikte yönetici konumunda olmak, ilgili örgütün imkanlarını sonuna kadar kullanmanın, örgütün gelirleriyle orantısız olarak menfaat elde etmenin yolu olarak görülmemelidir. Ülkemizde muhtelif kuruluşların üyelerinin, geneldeki kültür ve eğitim seviyesi düşüklüğü nedeniyle bilinçsiz olmaları, bilinçli olduklarında da hegemonya nedeniyle ses çıkaramamaları bu tarz sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Bu nedenle, Yüksek Mahkeme'nin bu varsayımından hareket ederek yaptığı yorum son derece kayda değerdir.

Kararda da belirtildiği üzere, sendika yöneticisiyle sendika arasındaki ilişki vekalet sözleşmesine dayanmaktadır. Bu anlamda vekilin vekalet vereni zarara sokacak mahiyetteki bu tarz bir hareketi kanımızca da iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz. Görüldüğü üzere Yüksek Mahkeme de söz konusu kararında sendika yönetim kurulu için sendikanın gelirleriyle orantılı olmayan ücret ve diğer ödemelerin belirlenme-

sinin iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacağını açıkça ifade etmiştir. Bu anlamda, somut olayda davacının talebinin MK. md. 2 çerçevesinde iyi niyetli bir istem olarak değerlendirilemeyeceği kanısındayız.

İşte tam da bu noktada, söz konusu Medeni Kanun'un 2. maddesi dikkate alınmalıdır. Buna göre herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak mecburiyetindedir. Sendikalar Kanunu md. 45 çerçevesinde elbette yukarıda da belirtildiği üzere, ücret ve diğer ödemelerin belirlenmesinde bir sınırlama bulunmamaktadır ne var ki bu belirleme yapılırken dürüstlük kuralı çerçevesinde kişiler hakkın amacına uygun davranmak zorundadırlar. Bu anlamda, hakkın kullanılması, amacına uygun olduğu oranda korunacaktır. Amacını aşan kullanımlar ise dürüstlük kuralına aykırılık taşıdığı için hukuk düzeni tarafından korunmayacaktır.

Yargıtay Kararında da belirtildiği üzere, yönetim kurulu üyeleri ile sendika arasındaki ilişki vekalet sözleşmesine dayanmaktadır. Ayrıca somut olayda davacı aynı zamanda sendikanın kurucuları arasında da yer almıştır. Yüksek Mahkeme mevcut durumu Türk Medeni Kanunu md. 2'de yazılı olan düzenlemeden hareketle, vekalet ilişkisinin kötüye kullanılması olarak değerlendirmiştir.

Vekalet sözleşmesinin içeriğine bakıldığında, vekil sözleşme gereğince vekalet verenin çıkarına ve iradesine uygun olarak bir iş görme borcunu üstlenmektedir. Söz konusu sözleşme gereğince vekil öncelikle işi yaparken gerekli özeni göstermek zorundadır. Bir başka deyişle, vekilin özen göstermesi, vekalet verenin hak ve menfaatlerine uygun olmayan davranışlardan kaçınması şeklinde tezahür etmektedir. Diğer yandan, vekil vekalet verene sadakatle işi yerine getirmelidir. Bunun için de, vekalet verenin çıkarlarını koruyacak şekilde hareket etmelidir. Bir başka deyişle, vekalet verenin yararına olacak davranışlarda bulunmalı, ona zarar verebilecek hareketlerden ise kaçınmalıdır. Bu anlamda, vekil vekalet vereni sürekli bilgilendirmeli, düzenli olarak sözleşmenin devamıyla alakalı gelişmeleri müvekkiline bildirmeli, önemli durumlardan haberdar etmelidir².

Aynı şekilde, müvekkilini uyarmalı, dikkatini çekmeli ve koruma yükümlerini yerine getirmelidir³. Sendika yöneticisi açısından konuya bakıldığında ise, ücret ve diğer ödemelerin miktarı genel kurulda belirlendiğine göre, belirlenen ücretin sendikanın gelirleriyle orantılı olup olmadığı hususunda da üyeleri bilgilendirici bir tavır içerisinde olmalıdır. Zira vekilin önemli bir diğer yükümlülüğü de hesap verme borcudur. Bu borç geniş anlamıyla, genel bir bilgi verme yükümlülüğü olarak kendisini göstermektedir.

Vekil sözleşme çerçevesindeki işini görürken bahsedilen borçlara uygun hareket etmezse, vekalet verene karşı sorumlu olacaktır. Zevkliler'in de isabetle ifade ettiği üzere, özellikle özen ve bağlılık borcuna uymaması halinde, ücreti kararlaştırılmışsa, ücretin azaltılmasına karar verilebilir⁴. Gerçekten de, vekalet ilişkisi tarafların karşılıklı güvenine dayanmaktadır. Konusu iş görme olan sözleşmelerin genel niteliği zaten bu şekildedir. Vekilin vekalet vereni bilgilendirmemesi, onun dikkatini çekmemesi, onu uyarmaması ve bu şekilde kendine çıkar sağlaması, vekalet görevinin kötüye kullanılması anlamına gelecektir. Bu durumda ise vekalet veren maddi ya da manevi zarar görmüş olacaktır⁵. Somut olayda da vekilin fahiş miktarda ve sendikanın gelirleriyle orantısız ücret ve diğer ödemeler alması sendikayı zarara uğratmış olacaktır. Kararı genel kurulun verdiği söylenebilirse de, yönetim kurulunun yine de böyle bir miktarın belirlenmesine olanak tanımaması gerekir.

DİPNOTLAR

- 1 Yargıtay HGK, 29.05.1991, E.1991/9-242, K.1991/320.
- 2 Yavuz, C./Özen, B./Acar, F.: Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), 5. Bası, İstanbul, 2007, s. 436.
- 3 Aral, F.: Borçlar Hukuku-Özel Borç İlişkileri, 7. Bası, Ankara, 2007, s. 404.
- 4 Zevkliler, A.: Borçlar Hukuku-Özel Borç İlişkileri, 10. Bası, Ankara, 2008, s. 346.
- 5 Özkaya, E.: Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması, 2. Bası, Ankara, 2005, s. 678.