

## Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Kuruluş Yöneticilerinin Hukuki Sorumluluğu

### Öz

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi hukukunda ayrı bir tüzel kişiliğe haiz olan kuruluşlar, iradelerini organları aracılığıyla açıklamaktadır. Kuruluşların hukuk hayatına aktif olarak katılmasını sağlayan, faaliyetlerini yürüten ve temsil eden organ yönetim kuruludur. Bu kurulun oluşturduğu iradeyi yansıtacak gerçek kişiler de kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyesi olan yöneticilerdir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yönetici kavramına atfettiği kapsam ve amatör-profesyonel yönetici ayrımı yö-

netim kurulu üyelerinin yönetici sıfatıyla hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde önem arz etmektedir. Bununla birlikte yöneticinin hukuki sorumluluğunun niteliği ve buna bağlı olarak hukuki sorumluluğun kapsamına ilişkin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bir düzenleme yer almamaktadır. Konu bu çerçevede ele alındığında özel hukukun diğer alanlarıyla ilişkilidir ve konuya ilişkin hukuki problemlerin çözümünde disiplinler arası normatif kuralların uygulanması gerekmektedir.

### Anahtar Sözcükler:

Kuruluş yöneticisi, vekâlet ilişkisi, hukuki sorumluluk, tazmin yükümlülüğü, yönetim kurulu.

## Legal Liabilities Of Organizations' Directors In Terms Of Unions And Collective Labour Agreement Law

### Abstract

The organizations, which are recognized as separate legal entities in Unions and Collective Labour Agreement Law, express their intentions via their organs. The organ that enables its organization to participate legal realm actively is the board of directors, as it represents the organization and carries out the organiza-

tion's activities. The real persons reflecting the intentions of the board are the directors of the organization or the branch.

The scope regulated in Unions and Collective Labour Agreement Code for the director term and the separation of directors as amateur/professional have great importance, when

\*Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi, anilarslanoglu@gmail.com, ORCID: 0009-0000-6154-9986.

\*\*Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi, taylankantemir@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4068-0867.

it comes to the determination of the legal liabilities of the directors. However, the Unions and Collective Labour Agreement Code does not contain any specific provision regarding the characteristics of the legal liabilities and in this

context the scope of the legal liabilities. With this perspective, the subject has connections with the other areas of private law, and to solve the legal problems regarding this subject, interdisciplinary normative rules have to be applied.

### Keywords:

Organization director, representation relation, legal liability, the obligation to compensate, board of directors.

## Giriş

Kuruluşların sahip olduğu malvarlığının büyüklüğü ve kapsamı düşünüldüğünde yöneticilerin hukuki sorumluluğuna ilişkin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda açık bir düzenleme yer almaması şaşırtıcı olsa da özel hukukun diğer alanlarında yer alan kurumlar yardımıyla bir değerlendirme yapıldığında konunun çok boyutlu ve tartışmaya değer birçok hususa sahip olduğu görülmektedir. Nitekim konuyla ilgili yaşanabilecek sorunlara ilişkin yargı kararlarının da zaman içerisinde oluştuğunu söylemek güçtür. Çalışmamız ile amaçlanan yöneticilerin hukuki sorumluluğunun temellerini ortaya koyarak kapsamını belirlemek ve oluşabilecek bazı durumların sorumluluğa etkisini incelemektir. Bütün bunlardan hareketle çalışmamızda öncelikle yönetici kavramı ile kuruluş yönetim kurullarının yapısı hakkında genel bilgiler verilecektir. Ardından kuruluş ile yönetici arasındaki hukuki ilişkinin niteliği incelenerek hukuki sorumluluğa ilişkin değerlendirmelerde bulunulacak ve bazı hususların hukuki sorumluluğa etkisi tartışılacaktır.

## I. Yönetici Kavramı

Yönetici, yönetim organizasyonu içerisinde seçim veya atama usulü ile göreve gelmiş en yüksek kademedeki temsil ve idareye yetkili kişi veya kişiler olarak tanımlanabilir. Bir örgütlenme biçimi olan ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 2. maddesinde

sendika ve konfederasyonları ifade ettiği belirtilen kuruluşlarda da yönetim ilişkisi ve yönetici kavramı, yönetim ve yönetilen ilişkisi bağlamında asgari ve biçimsel ölçüler ele alındığında diğer örgütlenmelerden farklılık göstermemektedir<sup>1</sup>. Yine STİSK'in 2. maddesinde yönetici kavramının, kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade ettiği belirtilmiştir.

Kendilerini oluşturan gerçek kişilerden bağımsız olup ayrı bir tüzel kişiliği olan kuruluşlar, iradelerini organları aracılığıyla açıklamaktadır. Kuruluşların hukuk hayatına aktif olarak katılmasını sağlayan, faaliyetlerini yürüten ve temsil eden organ yönetim kurulu olmakla bu kurulun oluşturduğu idareyi yansıtabilecek gerçek kişiler de kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyesi olan yöneticilerdir. Çalışmamızda ele alınacak olan hukuki sorumluluğun ve iş hukuku uygulamasında en çok tartışılan hükümlerden olan sendikal güvencelere ilişkin düzenlemelerin uygulanabilirliğinin belirlenebilmesi açısından önemli olan yönetici kavramına ilişkin kanun koyucunun belirlediği kapsam açıktır. Belirlenen bu kapsam ile mülga 2821 sayılı Kanun'dan farklı bir düzenlemeye gidildiği görülmektedir. Nitekim mülga 2821 sayılı Kanun'da denetleme kurulu üyelerinin de yönetici sayılacağı açıkça düzenlenmekteydi (m.9/f.7). STİSK'te ise yönetici tanımı kuruluşun ve şubenin "yönetim kurulu üyeleri" ile sınırlandı-

<sup>1</sup> Lordoğlu, Kuvvet: Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/1, 84.

ğından denetleme kurulu üyeleri yönetici kapsamı dışına çıkarılmıştır<sup>2</sup>.

## II. Yöneticiliğin Türleri

STİSK hükümleri incelendiğinde, işçi kuruluşu yöneticiliğine dair bir ayırım yapıldığı, bu ayırımın ise işçinin yönetici seçilmesiyle işyerinde çalışmaya devam edip etmemesine göre şekillendiği görülmektedir. Yöneticiliği meslek edinen, bunun karşılığında her ay düzenli ve belirli bir ücreti işçi kuruluşundan alan kişi profesyonel yöneticidir<sup>3</sup>. Bir işveren için iş sözleşmesi ile çalışmaya devam ederken işçi kuruluşunun yönetim kurulunda görev alan kişiler ise mevzuatta bir düzenleme öngörülmemekle birlikte öğretide amatör yönetici olarak tanımlanmıştır<sup>4</sup>. Bu ayırım işçi kuruluşunun mali gücüyle ilgili olup yöneticinin amatör ya da profesyonel olması tamamen kuruluşu ile olan hukuki ilişkiye dayanır. ILO 87 sayılı Sözleşme gereğince kuruluşların içişleri Kanun'da ayrıntılı düzenlenmeyip kuruluşun iradesine bırakıldığından amatör ve profesyonel yöneticilere dair esasları kuruluşlar kendileri belirler ve genellikle bu belirleme kuruluşların tüzüklerinde yer alır<sup>5</sup>.

STİSK'in "İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi" başlıklı 23. maddesinde işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan yönetici diğer bir deyişle profesyonel yönetici için öngörülmüş güvencenin hükümleri düzenlenmiştir. Buna göre; profesyonel yöneticilik görevi nedeniyle işyerinden ayrılan işçinin sözleşmesi, kanun gereği askıya alınacaktır. Ancak bu askıya alınma kanuni bir zorunluluk değildir<sup>6</sup>. Yönetici işçi, yöneticilik görevinden sonra iş ilişkisini devam ettirmek istemiyorsa kanun koyucunun öngördüğü bildirimsiz fesih hakkına dayanarak iş

sözleşmesini sona erdirip kıdem tazminatına hak kazanabilir. Yöneticilik görevinden sonra işyerine geri dönmek isteyen profesyonel yöneticinin işe başlayabilmesi için öngörülen şartlar ise yine 23. madde hükümlerinde düzenlenmiştir.

Yöneticilik görevini işyerinde çalışmaya devam ederek yerine getiren amatör yöneticiliğe dair güvence ise STİSK m. 24/5'te öngörülmüştür. Bu hüküm uyarınca işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır. STİSK'in 24. maddesi incelendiğinde sendika temsilcilerinin tümüne iş güvencesi hükümlerine atıf yapılmadan spesifik ve geniş kapsamlı bir güvencenin öngörüldüğü söylenebilir<sup>7</sup>.

## III. Kuruluş Yönetim Kurullarının Yapısı ve Genel Özellikleri

STİSK'in 9. maddesinin 1. fıkrasında, kuruluşun ve şubelerinin organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak belirlenmiştir<sup>8</sup>. Kanun aynı zamanda ihtiyaca göre kuruluşların ihtiyari nitelikte başka organlar da kurabileceğini ancak zorunlu olarak belirlendiği anlaşılan bu dört organın görev ve yetkilerinin, daha sonra kurulan organlara devredilemeyeceğini düzenlemiştir. Uygulamada ihtiyaca yönelik kurulan organlar daha çok yürütme komitesi, icra kurulu, başkanlar kurulu gibi isimlerle karşımıza çıkmaktadır<sup>9</sup>. İlgili düzenlemede yalnızca kuru-

2 Astarlı, Muhittin: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 2, 2013, 143.

3 Astarlı, 142.

4 Hafizoğlu, Ece Sıla: Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara 2015, 84.

5 Hafizoğlu, 84.

6 Astarlı, 145.

7 Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Ankara 2022, 75.

8 Türk Medeni Kanunu'nun 72. maddesinde derneklerin zorunlu organları ise genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kurulu şeklinde düzenlenmiştir.

9 Demir, Fevzi: Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, 33; Yargıtay'a göre de bir sendikada kurulmuş "Başkanlar Kurulu" ihtiyari bir organ niteliğindedir, Yargıtay (Kapatılan) 22. HD, 12.07.2013 Tarih, 2013/19286 Esas, 2013/17449 Karar, "...Öncelikle başkanlar kurulunun yapısı ile aldığı kararların niteliğinin belirlenmesi gerekmektedir. Dava tarihinde yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 9. Maddesine göre, "Sendikaların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Ancak Sendika ihtiyaca göre başka organlar

luşların ihtiyaca göre ihtiyari organ kurabileceği düzenlendiğinden öğretide şubelerin ihtiyari organ kurup kuramayacağı tartışılmıştır. Öğretide ileri sürülen ve kanaatimizce isabetli bir görüşe göre; bu hüküm olumsuz yorumlanmamalı, şubeler kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak ihtiyari organlar kurabilmelidir<sup>10</sup>.

Yönetim kurulu bazı konularda kendisi karar alabilen ancak çoğunlukla genel kurul kararlarını ve tüzük hükümlerini uygulamaya çalışan yürütme organıdır<sup>11</sup>. Yönetim kurulunun iradesi kuruluşun iradesi olup, kuruluşun haklarının kullanılması ve borçlarının yerine getirilmesi yönetim kurulu aracılığıyla gerçekleşecektir<sup>12</sup>. STİSK'te yönetim kurulunun görev ve yetkileri açıkça düzenlenmemekle birlikte, yönetim kurulu yönetim ve temsil olarak, iki tür yetkiye sahiptir<sup>13</sup>. Yönetim kurulu doğal olarak kuruluşun amacı kapsamında bütün hukuki işlemleri gerçekleştirebilir<sup>14</sup>. Bununla birlikte STİSK'in 11. maddesi incelendiğinde görülecektir ki taşınmaz alım satımı ile şube açılması ve kapatılması için genel kurul tarafından açıkça yetkilendirilmelidir. Uygulamada kuruluşun temsil yetkisi yönetim kurulu üyelerinden birine ya da birkaçına bırakılmakta, belirli konularda ise genel sekretere veya genel başkana yetki verilmektedir<sup>15</sup>.

Kanundaki düzenlemeler dikkate alındığında yönetim kurulunun başlıca yönetim yetkisi genel kurul kararlarının icrası olmakla hesapların tutulması, bütçe hazırlama ve genel kurulun toplantıya çağırılması yönetim organının temel görevlerindedir. Bunun yanında malvarlığının idaresi,

da kurabilirler. Bununla beraber bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez. Görüldüğü gibi başkanlar kurulu sendikanın ihtiyari organlarından. Nitekim başkanlar kurulu Sendika tüzüğü'nün 12. maddesinde danışma organı olarak tanımlanmıştır..."

10 Çöldemli, Ali: Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Ankara 2016, 85, dn. 43-44.

11 Çöldemli, 158.

12 Başbuğ, Aydın: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, 132; Özsunay, Ergun: Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul 1978, 211.

13 Sur, 143.

14 Sur, 143.

15 Çöldemli, 174.

kuruluşa işçi alma ve çıkarma, aidat toplama gibi görevler de yönetim işlevine dâhildir<sup>16</sup>. Sendikalara özgü olarak toplu iş sözleşmesi yapılması ile grev kararı ve uygulaması da yönetim kurulunca gerçekleştirilir<sup>17</sup>.

Sendika yönetim kurulunun üye sayısı üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin yönetim kurulu üye sayısı ise üçten az beşten fazla olamaz. Yine yönetim kuruluna asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilmelidir (STİSK m. 9/1). Yönetim kurulunda kaç üye olması gerektiği Kanun'da net şekilde ifade edilmeyip bir sayı aralığı öngörüldüğünden, tüzükte kurulun kaç üyeden oluşacağı net bir şekilde belirlenmelidir<sup>18</sup>.

Yönetim kurulu üyeliğine seçilebilmek için kuruculuk şartlarına haiz olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Bu karara karşı kanun yolları da kapalıdır (STİSK m. 9/3).

Yönetim kuruluna seçilen üyelerin ad ve soyadları ile açılan ve kapatılan şubeler, ilgili valiliğe bildirilir ve ilan edilir (STİSK m. 9/4). Yönetim kurulu üyeliğine seçilenlerin 6. maddede sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları hâlinde görevleri kendiliğinden sona erer (STİSK m. 9/5). Yine yönetim kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur (STİSK m. 9/6). Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse yönetim kurulunun toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (STİSK m. 9/7).

## IV. Yönetici ile Kuruluş Arasında Kurulan Hukuki İlişkinin Niteliği

Kuruluş tüzel kişiliği ile yönetici arasındaki hu-

16 Sur, 144.

17 Sur, 145.

18 Aktay, Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Ankara 2015, 38.

kuki ilişkiye dair STİSK'te bir düzenleme bulunmadığı gibi, bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulama alanı bulacak Türk Medeni Kanunu (TMK) ve Dernekler Kanunu'nda da bir düzenlemeye rastlanılmamaktadır<sup>19</sup>. Bu nedenle öğretide, yönetim kurulu üyesi ile kuruluş arasındaki ilişkinin, sözleşme dışı bir organik bağdan veya sözleşmeden kaynaklandığını ileri süren görüşler ifade edilmiştir<sup>20</sup>.

Kuruluşun örgütlenmesinde zorunlu organlara ihtiyaç duyulduğu ve yönetim kurulunun da bu zorunlu organlardan biri olduğu birlikte düşünüldüğünde kuruluş yönetim kurulu üyesi ile kuruluş arasında bir organik bağ bulunduğu yadsınamayacaktır<sup>21</sup>. Buradan hareketle yönetici ile kuruluş arasındaki hukuki ilişkiyi bu bağa dayandıran sözleşme dışı organik bağ görüşü, genel kurulca yönetim kurulu üyeliğine seçilen üyenin bu görevi reddetmesi halinde yöneticilik sıfatını kazanamayacağı düşünüldüğünde, bu iradeye bağlılığı açıklamada yetersiz kalmaktadır<sup>22</sup>. Yönetim kurulu üyesinin genel kurul tarafından seçilmesi ve seçilen üyenin bu seçimi kabulü ile göreve başlaması hukuk tekniği açısından sözleşme kavramı ile açıklanmalıdır<sup>23</sup>.

Kuruluş yönetim kurulu üyesi ile kuruluş tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin sözleşmesel bir ilişki olduğunu kabul ettikten sonra tarafların hak ve yükümlülüklerini belirlemek için sözleşmenin türünün tespiti önem arz etmektedir. Öğretide taraflar arasındaki bu sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu ifade edilmekteyse de<sup>24</sup> ağırlıklı görüş vekâlet sözleşmesi olduğu yönündedir. Nitekim iş sözleşmesinin karakteristik unsuru olan bağımlılık ilişkisinin, tüzel kişiliğin genel kurulu ile yönetim kurulu arasında bulunmaması karşısın-

da, bu ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı söylemeyecektir<sup>25</sup>. Taraflar arasındaki sözleşmesel ilişki bir vekâlet ilişkisidir ve Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) vekâlet sözleşmesine dair hükümleri uygulama alanı bulacaktır<sup>26</sup>. Yargıtay'ın da istikrar kazanmış kararları, yönetici ile kuruluş tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin vekâlet ilişkisi olduğu yönündedir<sup>27</sup>.

## V. Yöneticinin Hukuki Sorumluluğu

### A. Genel Olarak

Yönetici ile kuruluş arasındaki hukuki ilişkinin vekâlet sözleşmesine dayandığının kabul edilmesi ile hak ve sorumluluk konusunda bu hukuki ilişkiye uygulanan hükümlerin tatbik edilmesi doğru olacaktır<sup>28</sup>. Bu kapsamda yöneticinin sorumluluğunu sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk şeklinde nitelemek mümkündür. Sorumluluğun doğabilmesi için sözleşmenin ihlâline yönelik bir davranış olmalı, bu ihlâlin sonucunda bir zarar meydana gelmeli, ihlâl ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı bulunmalı ve sözleşmeyi ihlâl eden kusurlu olmalıdır. Buna göre; kuruluşa dair yükümlülüğünü ihlâl eden yönetici, borcun

25 Hafizoğlu, 89-90.

26 Sur, 143; Tuncay, Aziz Can / Savaş Kutsal, Burcu, Gümrükçüoğlu Bozkurt, Yeliz: Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2023, 78; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, İstanbul 2013, 145.

27 Yargıtay 9. HD, 03.11.2015 Tarih, 2015/25708 Esas, 2015/31010 Karar, "...Öncelikle profesyonel sendika yöneticiliği yapan davacı ile davalı sendika arasında iş ilişkisi değil, vekâlet ilişkisi bulunmaktadır. Uyuşmazlık dava tarihindeki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan doğduğu için iş mahkemesi görevlidir. Ancak uyuşmazlıkta Borçlar Kanunu'nun vekâlet sözleşmesine hükümleri yanında Sendika Tüzük hükümleri uygulanacaktır..." Aynı yönde Yargıtay (Kapatılan) 22. HD, 10.10.2016 Tarih, 2016/22549 Esas, 2016/23015 Karar, "...Sendika ile sendika yöneticileri arasındaki ilişkinin kural olarak vekâlet ilişkisi olduğu kabul edilmelidir. Ücret, vekâlet sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir. Buradan hareketle sendikalarda profesyonel sendika yöneticisi ve amatör sendika yöneticisi olmak üzere iki tip yöneticinin söz konusu olduğunu söylemek gerekir. Sendika yöneticilerine verilecek ücretler ile sağlanacak diğer menfaatleri belirleme yetkisi ise münhasıran genel kuruldadır..."

28 Tuncay/Kutsal/Gümrükçüoğlu, 78.

19 Çelik, Nuri / Güzel, Ali: Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 1-2, 642.

20 Çelik/Güzel, 642.

21 Çelik/Güzel, 642.

22 Çelik/Güzel, 643.

23 Çelik/Güzel, 643.

24 Savaş Fatma Burcu, Sendikal Güvencelerde Son Durum, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hukuk Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 124.

hiç veya gereği gibi ifa edilmemesinin sonuçlarına dair TBK. m. 112<sup>29</sup> ve vekilin sorumluluğuna ilişkin TBK. m. 506 kapsamında sorumlu tutulabilecektir<sup>30</sup>.

Yöneticinin hukuki sorumluluğunu, kuruluşa karşı sorumluluk ve üçüncü kişilere karşı sorumluluk şeklinde incelemek faydalı olacaktır.

## B. Kuruluşa Karşı Sorumluluk

### 1. Sorumluluğun Kapsamı ve Sonuçları

Yöneticinin kuruluşa karşı sorumluluğunun belirlenmesinde, vekâlet sözleşmesine ilişkin diğer hükümlerle birlikte esasen *“Vekil, vekâlet borcunu bizzat ifa etmekle yükümlüdür. Ancak vekile yetki verildiği veya durumun zorunlu ya da teamülün mümkün kıldığı hâllerde vekil, işi başkasına yaptırabilir./Vekil üstlendiği iş ve hizmetleri, vekâlet verenin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür./Vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınır”* şeklindeki TBK. m. 506 hükmü dikkate alınmalıdır. Buna göre; yöneticinin kuruluşa karşı sadakat ve özen borcu bulunmaktadır<sup>31</sup>.

Vekilin iş görme ile hedeflenen sonucun başarılı olması için hayat deneylerine ve işlerin normal akışına göre gerekli girişim ve davranışlarda bulunması ve başarılı sonucu engelleyebilecek davranışlardan kaçınması özen borcunun konusunu oluşturur<sup>32</sup>. Vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranışın esas alınacağı TBK m. 506/3’de belirtilmiştir. Bu suretle kanun koyucu, vekilin özen

borcunu objektif esaslara göre belirlemiştir<sup>33</sup>.

Sadakat borcu ise vekilin üstlendiği işi vekâlet verenin haklı menfaatlerini sözleşme ile güdülen amaç çerçevesinde en düzeyde koruyarak görme faaliyeti olarak tanımlanabilir. Bu borç, vekâlet sözleşmesinin güven temeline dayalı ve kişisel nitelikli bir sözleşme olmasından kaynaklanır<sup>34</sup>. Vekil, sadakat borcu gereği vekâlet verenin lehine olacak davranışlarda bulunmak ve aleyhine olacak her davranıştan ise kaçınmak zorundadır. Bu kapsamda sendikalar hukukunda da yönetici, sadakat ve özen borcuna uygun şekilde çalıştığını genel kurula bilgi ve hesap vermesi sonucunda ispat edebilecektir<sup>35</sup>.

Sadakat ve özen borcuna aykırı davranılması beraberinde sözleşmenin ihlali sonucunu doğurur<sup>36</sup>. Bu ihlal sebebiyle kuruluşun aynen ifa ve tazminat olmak üzere iki tür hakkı bulunduğu kabul edilmelidir<sup>37</sup>. Belirtildiği gibi tazminat sorumluluğunun doğabilmesi için kusurlu bir davranış sonucunda zarar görülen bir ihlâlin ortaya çıkması gerekir<sup>38</sup>. Örneğin; genel kurulun yönetim kuruluna taşınmaz satın alınmasına dair yetki verdiği bir durumda, gerekli olan özenin gösterilmemesi sonucu kuruluş tüzel kişiliği bir zarara uğramış ise yöneticinin sorumluluğundan bahsedilebilecektir. Diğer taraftan yöneticiden aynen ifa istenip istenemeyeceğinin değerlendirilmesinde sorumluluğa yol açan ihlâlin niteliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak aynen ifanın gerek ihlâlin niteliği gerekse taraflar arasındaki hukuki ilişkinin özellikleri gereği her zaman başvurulabilecek bir seçenek olmadığını da belirtmek gerekir. Tazminat sorumluluğu daha uygulanabilir mahiyette olmakla bazı durumlarda aynen ifanın yerine geçebilecek, bazı durumlarda ise aynen ifaya munzam şekilde talep edilebilecektir<sup>39</sup>.

29 TBK. m. 112: Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.

30 Çetin, Orhan: Dernek Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 2019, 162.

31 Vekilin borçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Eren, Fikret/Dönmez, Ünsal: Eren Borçlar Hukuku Şerhi, C. 5, Ankara 2023, 1585 vd.

32 YHGK 03.06.2021 T., 2017/1217 E., 2021/687 K.

33 Eren/Dönmez, 1600.

34 Eren/Dönmez, 1602.

35 Hafizoğlu, 114.

36 Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Ankara 2017, 1062.

37 Çetin, 205.

38 Eren (Genel Hükümler), 1062.

39 Çetin, s. 206.

Sadakat ve özen borcuna aykırı davranış aynı zamanda bir haksız fiil teşkil ediyorsa TBK. m. 49<sup>40</sup> kapsamında haksız fiil sorumluluğu da gündeme gelecektir. Böyle bir durumda kuruluşun uğradığı zarar kapsamında TBK. m. 49 hükümlerine veya sözleşmeden doğan sorumluluğa ilişkin TBK. m. 112 vd. hükümlerine dayanılabilir<sup>41</sup>. Ancak sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin tercih edilmesinin, ispat yükü ve zamaşaşımına dair düzenlemelerin haksız fiil sorumluluğuna nazaran daha lehe olması karşısında kuruluş açısından daha yerinde bir tercih olacağını belirtmek gerekir.

Yöneticilerin kusurlu davranışları sonucunda kuruluş zarara uğrarsa yöneticilerin sorumluluğu müteselsil sorumluluk olacaktır<sup>42</sup>. Nitekim TBK. m. 511/II'de de vekaleti birlikte üstlenenler vekaletin ifasından müteselsil sorumlu tutulmuşlardır. Zarar gören, durumun niteliğine göre yöneticilerin bir ya da birkaçına veya hepsine dava açabilecek, yöneticilerin sorumluluğu zararın tamamı karşılancaya kadar devam edecektir<sup>43</sup>. Yöneticilerden biri tarafından zarar tazmin edilirse diğerleri de sorumluluktan dış ilişki çerçevesinde kurtulacaktır<sup>44</sup>. Yöneticiler arasındaki iç ilişkide ise her bir yöneticiye yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin boyutu göz önünde bulundurularak zarar paylaşılacaktır. Fazla ödemedede bulunan yönetici, diğer yöneticilere payı oranında rücu edebilecektir. Temsil yetkisinin yöneticiler arasında iş bölümü-

ne gidilerek birine ya da birkaçına, sendika genel sekreterine ya da sendika başkanına bırakıldığı durumlarda, hukuki sorumluluğun bu kişi ya da kişilerle sınırlı olacağını belirtmek gerekir.

Yöneticinin dış ilişkide kuruluşa karşı sorumluluğunun TBK. m. 146 uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi olduğu savunulmaktadır<sup>45</sup>. Öğretide ifade edilen diğer bir görüşte ise aradaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olması ve vekâlet sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar için özel bir hüküm niteliğindeki TBK m. 147/5'de beş yıllık zamanaşımının öngörülmesi nedeniyle yöneticinin kuruluş karşısındaki sorumluluğunun beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu vurgulanmaktadır<sup>46</sup>. Kanaatimizce de yönetici ile kuruluş arasındaki hukuki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi ve sorumlulukla ilgili esasların vekâlet sözleşmesi hükümlerine göre belirlenmesi nedeniyle TBK m. 147/5'de öngörülen beş yıllık zamanaşımı süresinin uygulanması yerinde olacaktır. İç ilişkide rücu istemi ise, tazminatın

45 Şahlanan, 164.

TBK. m. 146: Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.

Zamanaşımı değerlendirilirken tazminat konusu fiilin ceza kanunlarında suç olarak düzenlenmesi durumunda Türk Ceza Kanunu'ndaki zamanaşımı süresinin dikkate alınacağı gözden kaçırılmamalıdır. Nitekim Yüksek Mahkeme de bu durumu kararlarında vurgulamaktadır. Yargıtay (Kapatılan) 22. HD, 16.05.2019 Tarih, 2019/2947 Esas, 2019/10846 Karar, "...Bu kısımda son olarak davalıların, davanın zamanaşımına uğradığına dair itirazlarına değinmek gerekmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 72'nci maddesinde yer alan düzenlemeye göre "Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır." Mülgâ 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 60'inci maddesinin 2'nci fıkrası da benzer niteliktedir.

Bilindiği üzere, tazminat istemi durumunda ceza kanunlarında öngörülen dava zamanaşımı süresinin uygulanabilmesi için fail hakkında ceza davası açılması veya mahkumiyet kararı verilmesi gerekmez. Sadece eylemin soyut nitelikte cezai karşılığının olması yeterlidir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, somut uyumsuzlukta uygulanması gereken dava zamanaşımını süresi, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 155/2'nci ve 66'nci maddeleri gereğince 15 yıldır. Bu itibarla, davalıların zamanaşımı definin sonuca etkisi bulunmamaktadır..."

46 Ekmeççi, Ömer: Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2023, 216.

40 TBK. m. 49: Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ah-laka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de bu zararı gidermekle yükümlüdür.

41 Çetin, 210; Belirtmek gerekir ki zarar gören hem sözleşmeye hem de haksız fiile dayanarak zararının iki kez tazmin edilmesini talep edemez, bunun aksinin kabulü tazminatın amacına aykırı olacaktır. Eren (Genel Hükümler), 1095.

42 Şahlanan, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, 130.

43 TBK. m. 163: Alacaklı, borcun tamamının veya bir kısmının ifasını, dilerse borçluların hepsinden, dilerse yalnız birinden isteyebilir. Borçluların sorumluluğu, borcun tamamı ödeninceye kadar devam eder.

44 Hafızoğlu, 115; TBK. m. 166/I: Borçlulardan biri, ifa veya takasla borcun tamamını veya bir kısmını sona erdirmişse, bu oranda diğer borçluları da borçtan kurtarmış olur.

tamamının ödendiği ve birlikte sorumlu olan kişinin öğrenildiği tarihten başlayarak iki yılın ve herhâlde tazminatın tamamının ödendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Tazminatın ödenmesi kendisinden istenilen kişi, durumu birlikte sorumlu olduğu kişilere bildirmek zorundadır. Aksi takdirde zamanaşımı, bu bildirim dürüstlük kurallarına göre yapılabileceği tarihte işlemeye başlar (TBK. m. 73).

## 2. İbranın Hukuki Sorumluluğa Etkisi

STİSK hükümleri incelendiğinde ibraya ilişkin m.11/1 (d)'de yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrasının genel kurulun görev ve yetkileri arasında düzenlendiği görülmektedir. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisinin olmadığı da m. 11/2'de ifade edilmiştir. Yöneticilerin ibrasına ilişkin detaylı düzenlemelere ne STİSK'te ne TMK'da ne de Dernekler Kanunu'nda rastlanmaması, kuruluşların yönettiği malvarlıklarının büyüklüğü düşünüldüğünde şaşırtıcı olmakla ibraya ilişkin yaşanacak uyuşmazlıklarda bir kanun boşluğunun mevcut olduğu söylenebilir<sup>47</sup>.

Borçlar hukuku alanına kıyasen tüzel kişiler hukukunda daha farklı bir hukuki nitelik gösteren ibra, sendikalar hukuku bağlamında değerlendirildiğinde, yönetim veya denetleme kurulu üyelerinin görevde buldukları hesap dönemine ilişkin işlemlerini genel kurulun hukuki ve ekonomik olarak onaylaması şeklinde tanımlanabilir<sup>48</sup>. Önemle belirtmek gerekir ki sendikalar hukukunda ibra, borçlar hukukundaki ibra gibi borcu sona erdirmeyip kuruluşun tazminat talebini sona erdirmektedir. Genel kurul tarafından verilen ibra kararı yalnızca kuruluşu bağlamakta, yöneticinin hukuka aykırı işlemlerinden dolayı zarara uğra-

yan üyelerin dava açma hakkı ibra kararından etkilenmemektedir<sup>49</sup>.

Öğretide ağırlıklı olarak, genel kurulun ibra kararı ile sorumluluğun sona ereceği kabul edilmekteyse de ibranın geçerli olabilmesi genel kurulun bilgisine sunulan konularda yapılmasına bağlıdır<sup>50</sup>. Genel kurulda gösterilmeyen veya açıklanmayan bilgi ve belgelerin ilişkin olduğu işlemlere dair ibra sonuç doğurmayacaktır<sup>51</sup>. Yine öğretilerdeki hâkim görüş uyarınca ibra kararı yönetim kurulu hakkında değil, üyelere ilişkin verilir ve üyelerin bir kısmı ibra kararının dışında bırakılabilir<sup>52</sup>. İbra konusunda dürüstlük kurallarının göz önünde bulundurulması ve yönetim kurulunun hesap verme yükümlülüğünü en geniş çerçevede yerine getirmesi gerekmektedir<sup>53</sup>. Nitekim Yüksek Mahkeme de sendikalar hukuku bağlamında ibra kararını bu görüş uyarınca değerlendirmektedir<sup>54</sup>.

İbra kararına ilişkin bir diğer değerlendirilmesi gereken husus da gerekli karar yeter sayısının sağlanamaması sonucunda ibra kararının reddidir. Yöneticilerin görevde buldukları hesap dö-

49 Türe/Uçar, 1487.

50 Çöldemli, 181.

51 Çöldemli, 141.

52 Türe/Uçar, 1495.

53 Çelik Nuri/ Caniklioğlu Nurşen/ Canbolat Talat/ Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul 2022, 912.

54 Yargıtay 9. HD, 01.03.2005 Tarih, 2005/4693 Esas, 2005/6535 Karar, "...Davalı Genel-İş Sendikası Tüzüğünde genel yönetim kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen 18.maddesinin 11.bendinde merkez genel yönetim kurulunun görev ve yetkileri arasında davayı kabul yetkisi bulunmamaktadır. Genel yönetim kurulunun yetkisi olmayan bir konu da sendika genel kurulunu ibra ettiğinin kabulü de mümkün değildir. Kaldı ki, sendika genel kurulunun, genel yönetim kurulunu faaliyetlerinden dolayı soyut olarak ibra etmesi genel yönetim kurulunun yetkisi olmayan bir konuda yapmış olduğu hukuki işleme icazet verdiğini göstermez. Bunun için genel yönetim kurulunun ibra edilen faaliyetlerinin ve dava konusu işleminin genel kurulda açıkça ve ayrıntılı olarak tartışılması, değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenlerle mahkemenin, davanın davalı sendikaca kabul edildiği ve genel yönetim kurulunun da sendika merkez genel kurulu toplantısında ibra edildiği gerekçesine dayalı olarak davanın kabulüne karar vermesi hatalıdır. Mahkemece yapılacak olan işin esasına girip dosyadaki tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca göre hüküm kurmaktan ibarettir..."

47 Mevcut kanun boşluğunun ne şekilde doldurulması gerektiği yönünde görüş ve çözümler ile karşılaştırmalı hukuktaki yaklaşımlar için bkz. Türe Gökhan/ Uçar, Ali: Sendika Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrası, Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan, C. II, Ankara 2022, 1480-1484.

48 Çamoğlu, Ersin: Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrasının Sorumluluk Davalarına Etkisi İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 36, (1-4), 1971, 323; Borçlar hukukundaki ibra kurumu ile sendikalar hukukundaki ibra kurumu farkları için bkz. Türe/Uçar, 1486-1487.



nemine ilişkin işlemlerinin hukuki ve ekonomik olarak onaylanmaması şeklinde açıklanabilecek ibra kararının reddi, kendiliğinden yöneticilerin sorumluluğuna gidilebilmesi için sorumluluk davası açılması sonucunu doğurmayacağı gibi, bu davanın açılması yönünde de bir mecburiyet yaratmamaktadır<sup>55</sup>. Bir diğer deyişle ibra kararının reddi halinde dahi kuruluşların, yöneticilerin sorumluluğuna gidebilme noktasında bir serbestisi mevcuttur.

### C. Üçüncü Kişilere Karşı Sorumluluk

Yöneticilerin üçüncü kişilere karşı sorumluluğu konusunda TMK'nın 50. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu maddeye göre; *"Tüzel kişinin iradesi, organları aracılığıyla açıklanır. Organlar, hukuki işlemleri ve diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokarlar. Organlar, kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorumludurlar."* Bu düzenleme uyarınca kuruluş, yöneticilerin hukuki işlemleri ve diğer bütün fiillerinden dolayı borç altına girecek ancak kusurun bulunması halinde yöneticilerin kişisel sorumluluğu da doğacaktır<sup>56</sup>. Sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk kapsamında üçüncü kişinin zararını kuruluştan tazmin ettiği durumlarda, yöneticinin kusuru bulunması durumunda kuruluşun da vekâlet ilişkisi kapsamında rücu talebinin mümkün olduğu muhakkaktır. Yine sözleşmeden doğan sorumluluğa ilişkin dış ilişkide ise kuruluşlara dair bir karara rastlayamasak da Yargıtay'ın benzer mahiyette olan dernek ve dernek yönetim kurulu üyesinin sorumluluğu hakkında müteselsil sorumluluk hükümlerine atıfta bulunduğunu görmekteyiz<sup>57</sup>.

Üçüncü kişilere karşı sorumluluk TMK'nun 50. maddesinde de belirtildiği üzere bir haksız fiil neticesinde de doğabilir. Bu durumda da yukarıda açıklandığı gibi TBK'nın genel hükümleri uyarınca müteselsil sorumluluk ve rücu ilişkisi değerlendirilmelidir.

Üçüncü kişilere karşı sorumluluk kapsamında

ayrıca incelenmesi gereken önemli bir husus, kanuni grev ve kanun dışı grev esnasında üçüncü kişilerin uğradığı zararın tazmininde yöneticilerin sorumluluğudur. STİSK m. 64/5 ve m. 70/2 hükümlerinde kanuni grev ve kanun dışı grev uygulanması sonucu neden olunan zararların tazminine ilişkin düzenleme bulunmaktadır.

İşçilerin işveren üzerinde ekonomik ve sosyal baskı kurmak suretiyle aralarındaki iş uyuşmazlığının çözümünü sağlamak amacıyla başvurdukları iş mücadelesi aracı şeklinde tanımlanabilecek grev ile zaten işveren üzerinde yaratılan baskı sonucu amaçlanan, karşı tarafı bir ölçüde zarara uğratmaktadır<sup>58</sup>. *"Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur"* şeklindeki m.64/5 hükmünde ifade edilen zarar, grevin kanuna uygun olması sonucu işyerinin çalışmamasından doğan zarar değil, grev uygulanan işyerinde kusurlu hareket sonucu doğmuş zarardır<sup>59</sup>. Kanuni grev esnasında meydana gelen zararlardan sorumluluk geçmiş dönemde sendika için adeta kusursuz sorumluluk öngörmüş Anayasa'nın 54. maddesinin 3. fıkrası<sup>60</sup> karşısında tartışma konusu olmuştur. 2010 değişikliğiyle Anayasa'dan bu hüküm kaldırılmışsa da işçilerin sebep olduğu zarardan sendikanın sorumlu tutulmasını öngören 2822 sayılı Kanun'un 47/son hükmü var olmaya devam etmiş, öğretide getirilen yoğun eleştiriler sonucu bu konu STİSK m. 64/5 hükmünde bugünkü şekliyle düzenlenmiştir. Buna göre sendika kararı olmadan gerçekleştirilen bireysel eylemlerden doğan işyeri zararlarının sorumluluğu sendikaya

58 Sümer Haluk Hadi: Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu, Prof. Dr. Halil CİN'e Selçuk Üniversitesinde 10. Hizmet Yılı Armağanı, 1995, 389.

59 Ekmekçi, 650-651.

60 Mülga m. 54/3: Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

55 Türe/Uçar, 1503.

56 Çetin, 254-255

57 Çetin, 258, dn 13.

değil eylemi gerçekleştirenlere yüklenmiştir<sup>61</sup>.

Sendikanın kusurlu olması, sendika tüzel kişiliğinin grev süresince aldığı kararlar ile işvereni maddi zarara uğratması şeklinde olabilir. Bu zarar, grevin doğal sonucu çerçevesinde oluşan bir zarar değil kusurlu hareket sonucu meydana gelen tahrip veya benzer nitelikli bir zarar olmalıdır. İlgili düzenlemede sözü edilen sendikanın kusuru esasen sendika organının kusuru olup organın kusurlu fiilinden tüzel kişi de sorumlu tutulmuştur<sup>62</sup>. Maddi zararın yalnız sendika tüzel kişiliğinden tazmin edildiği durumlarda tüzel kişiliğin yönetim kurulu üyelerine genel hükümlere göre rücu hakkının bulunduğu şüphesizdir. Belirtmek gerekir ki; STİSK m. 64/5 hükmü yalnız maddi zararlar için öngörülmüş olup bu durum eğer şartları varsa manevi zararın tazmin edilemeyeceği anlamına gelmez. Manevi zararların tazminine yönelik talep genel hükümlere tabidir<sup>63</sup>.

Kanun dışı grev uygulanması sonucunda da işverenin uğradığı bir zarar söz konusu olabilmektedir. Bu durumda zarar talebinin temelini STİSK m. 70/2 hükmü oluşturacaktır. Söz konusu düzenleme uyarınca "Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluştur veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır." Çalışmamız kapsamında bu konuyla ilgili önem arz eden durum kanun dışı greve işçi kuruluşunun karar vermesi halidir. Kanun dışı greve işçi kuruluşunun karar vermesi hâlinde işveren, kanun dışı grevin kendisine verdiği haklı fesih imkânını kullanıp kullanmadığından bağımsız bir şekilde kanun dışı grev nedeniyle uğradığı zararın tazminini işçi kuruluşundan talep edebilecektir<sup>64</sup>. Kanun dışı grevin işçi kuruluşunun kararı ile yapılması halinde işveren zararını yalnızca işçi kuruluşundan isteyebilecektir<sup>65</sup>. Kanun dışı grev kararının alınmasında yöneticilerin kişisel

kusurlarının da olması halinde yöneticiler de kuruluş tüzel kişiliği ile birlikte, yukarıda açıklanan TMK m. 50 düzenlemesi uyarınca müteselsil sorumlu olacaktır<sup>66</sup>.

Kanun dışı grev uygulanması ihtimalinde yalnız işveren değil bazı hallerde işçiler de zarara uğrayabilir. Gerçekten de sendika, STİSK'te öngörülen grev prosedürünü yürütürken grevin kanun dışı olmaması için gerekli dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür<sup>67</sup>. Buradan hareketle kanaatimizce kanun dışı greve katılan ve grevin kanun dışı olduğunu bilmeyen veya bilemeyecek durumda olan işçi, katılımı nedeniyle bir zarara uğrarsa sendikaya ve yöneticisine karşı zararının tazminini talep etme hakkına sahiptir<sup>68</sup>. Aksi yo-

66 Tuncay/ Kutsal /Gümrükçüoğlu, 507; Çelik/Canıklıoğlu/ Canbolat/Özkaraca, 1114.

67 Ekmekçi, 733.

68 Aynı yönde Ekmekçi, 733; Yargıtay da sendikanın grev prosedürü içinde hata yapması sonucu grevin kanun dışı sayılması üzerine işçinin sendika aleyhine dava açarak zararını talep edebileceği yönünde karar vermiştir, Yargıtay 9. HD, 05.11.1985 Tarih, 1985/7135 Esas, 1985/10615 Karar, "...Davacı, mensup olduğu sendikanın aldığı grev kararına uyarak toplu halde işi bıraktığını, ancak bu arada grevin kanunsuzluğu iddiası üzerine açılan dava sırasında, grev uygulamasının 2822 Sayılı Kanununun 37 nci maddesinin de uygulamaya başlayacağı tarihten 6 iş günü önce bildirmemiş, daha doğrusu bu bildiriye noter yerine PTT aracılığı ile yapması sebebiyle kanunsuz sayılmış ve 25/02/1985 tarihinde mahalli mahkeme bunu karara bağlamış ve bu kararın Yargıtay'ca 20/03/1985'te onanması üzerine iş akidlerinin işverence tazminatsız feshedildiği ileri sürülerek ihbar ve kıdem tazminatları ile boşta geçen sürede mahrum kalınan maddi ve ayrıca manevi tazminat istenmiştir.

Davalı, yazılı cevap dilekçesinde belirttiği sebeplerle davaya karşı çıkmış, mahkemece de kararda yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmişse de; iddia, tamamen haksız işlem ve eylem sorumluluğundan kaynaklanmaktadır. 2821 Sayılı Kanununun 1 inci maddesinde sendikaların çalışma ilişkilerinde işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için kurulduğu vurgulanmıştır. Yine aynı yasanın 32 nci maddesinde sendikal faaliyetler sayılmış, bunlar arasında toplu iş sözleşmesini akdetmek, greve karar vermek ve idare etmek hak ve görevlerine işaret edilmiştir.

Bütün bu düzenleyici kurallar, anayasada ve 2821 sayılı yasa ile 2822 sayılı TİSGL. Kanunundaki hükümler, çalışma ilişkilerinde işçinin müşterek ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin geliştirilmesine yöneltilmiştir.

Genelde haksız fiille dayalı sorumluluk ise, kanunların gerçek veya tüzel kişilere yüklediği görevlerin yerine getirilmemesi sonucundan kaynaklanır. Davalı sendikanın ya-

61 Narmanlıoğlu, 704.

62 Ekmekçi, 651.

63 Ekmekçi, 651.

64 Ekmekçi, 726.

65 Ekmekçi, 728.

rum grev uygulamasına karar verme, grevi idare etme ve onu sonlandırma yetkilerine sahip sendikanın kendisinden beklenen özen ve dikkati sergilememesiyle grevin kanuna aykırı yapılmasında bir etkisi olmayan işçinin uğradığı zararın giderilmemesi sonucunu doğuracaktır. Nitekim öğretide de "haksız fiil sorumluluğu" kapsamında işçinin zararının giderilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>69</sup>. Yönetici de zararın tazmini noktasında müteselsil sorumlu olacak, zararın sendika tarafından tazmin edildiği durumda sendika, yöneticiye rücu edebilecektir.

Üçüncü kişiye karşı sorumluluğun doğabileceği bir diğer hal ise temsil ve yürütme organı olan yönetim kurulunun sözleşme görüşmelerini kesmesi dolayısıyla sözleşme öncesi sorumluluğu veya üçüncü kişilere karşı güven yaratmaya elverişli beyan ve davranışlarda bulunması halidir<sup>70</sup>. Gerek sözleşme görüşmelerinin kesilmesi gerekse de güven yaratmaya elverişli beyan ve davranışlarda bulunulması halinde üçüncü kişiye karşı sorumluluk durumunda TBK. m. 112 kıyasen uygulanacaktır. İki durumda da yönetici, kuruluş tüzel kişiliği ile müteselsil sorumlu olacaktır.

Son olarak değinilmesi gereken husus kusur-

*sanın öngördüğü grev prosedürünü işletirken, kendisinden beklenen dikkat ve ihtimamı göstermemesi haksız eylem sorumluluğunun unsurlarından olan kusuru oluşturur. Grevin kanunsuzluğuna neden sayılan işlem, sendikaca yapılmıştır ve bu hatalı işlem sebebiyle grev kanun dışı sayıldığına göre zararlar sebep arasında uygun illiyetin bulunduğu ortadadır.*

*Ancak, karmaşık grev prosedürü içerisinde yapılan hatanın ağırlığından söz edilemez. Bu sebep aktin feshi sonucu işçinin uğradığı somut zarar İş Kanunu hükümleri uyarınca ihbar ve kıdem tazminatı karşılığı hesap edilirken BK. nun43 üncü maddesi uygulanarak, zararın dengelenmesi icabeder. Ayrıca, olayın özelliği itibarıyla davacının da müterafik kusurunun olup olmadığı araştırılmalı ve BK. nun44 üncü maddesinin uygulama olanağı üzerinde de durulmalıdır. Burada önemli olan diğer bir nokta da, sendikanın bu konudaki sorumluluğu dile getirilirken anayasal bir hak olan kanuni grev uygulamasının özünün zedelenmeyeceği ilkesinin gözden uzak tutulmamasıdır.*

*Mahkemenin bu hususları nazara almadan olaya etkisi bulunmayan işçinin greve katılmaması yolundaki tercihi ni kullanmadığından davayı reddi isabetsizdir..." (Legalbank, s.e.t: 25.05.2023)*

69 Narmanlıoğlu, 782-783.

70 Çetin, 287-288

suz sorumluluk halleridir. Tüzel kişilerin yalnızca kusurlu davranışları halinde değil kusursuz sorumluluk durumlarında da üçüncü kişilerin uğradığı zararı giderme yükümlülüğüne sahip olduğu öğretide kabul edilmektedir<sup>71</sup>. Kusursuz sorumluluk hallerinde uygun illiyet bağıyla zararın doğmuş olması yeterli kabul edilmekte, kusur şartı aranmamaktadır. Böyle bir durumda davacı TBK. m. 65, 66, 67 ve 69. maddeleri vasıtasıyla kuruluşa karşı dava açabilecek ve kuruluşun tazminat sorumluluğu doğabilecektir. Yöneticinin özen yükümlülüğünü gerektiği gibi yerine getirmemiş olması nedeniyle zararın doğduğunun kuruluş tarafından tespiti durumunda vekâlet ilişkisi kapsamında yöneticiye rücu edilebilecektir. Durumu bir örnekle açıklamak gerekirse; adam çalıştıran tüzel kişinin, çalışanın üçüncü kişiye zarar verdiği durumda sorumlu olduğu düşünüldüğünde, tüzel kişi adına çalışacak kişiyi seçerken gerekli özen yükümlülüğünü yerine getirmeyen yöneticiye vekâlet ilişkisi kapsamında rücu imkânı mevcuttur.

## VI. Yöneticinin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Meseleler

Yöneticinin kuruluşa karşı sorumluluğunun belirlenmesinde yukarıda bahsedilen vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümler ile Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Bununla birlikte aşağıdaki hususların yöneticinin sorumluluğu kapsamında tartışılması gerektiği kanaatindeyiz.

Bu konuda üzerinde durulması gereken ilk mesele amatör-profesyonel yönetici ayrımının sorumluluğun nitelik ve kapsamını değiştirip değiştirmeyeceğidir. Gerçekten sendikanın mali gücünden kaynaklanan bir ayırım olan amatör ve profesyonel yöneticiler için öngörülmuş güvenceye ilişkin farklı düzenlemelerin, yöneticilik görevinden kaynaklanan hukuki sorumluluğu

71 Özsunay, 60.

etkileyip etkilemeyeceği değerlendirilmesi gereken bir husustur. Sendika özgürlüğünün bir çeşit görünümü olarak ortaya çıkan sendika organında bulunma hakkı, hatta çalışmamızla ilgili boyutu çerçevesinde ele alınacak olursa yönetici olma hakkının işlerlik kazanabilmesi açısından öngörülen bu özel güvenceler, esasen sendikal faaliyetler nedeniyle işini kaybetme korkusu yaşayan işçi için işverene karşı öngörülmüştür. Bir başka deyişle öngörülen bu özel güvenceler işçi-işveren arasındaki iş ilişkisinin sürdürülebilirliğine dairedir. Dolayısıyla profesyonel ve amatör yöneticilere tanınmış özel güvence hükümlerinin, bu yöneticilerin hukuki sorumluluğunu etkilemeyeceği kanaatindeyiz.

Üzerinde durulması gereken diğer bir husus yöneticinin görevleri yönünden yapılacak ayrımın hukuki sorumluluğun nitelik ve kapsamını değiştirip değiştirmeyeceğidir. Yukarıda değinildiği gibi yönetim kurulunun tüzel kişiliği temsil etme ve yönetme olmak üzere iki temel yetkisinin olduğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda sendikalara özgü faaliyetler olarak toplu iş sözleşmesi yapılması, grev kararı ve uygulaması da yönetim kurulunun görevlerindedir. Yönetim kurulunun hukuki sorumluluğunun değerlendirilmesinde diğer görev ve yetkilerden doğan hukuki sorumlulukla sendikalara özgü faaliyetler yönünden doğabilecek hukuki sorumluluk arasında bir ayrıma gidilemeyeceği kanaatindeyiz. Yine aynı şekilde yönetim kurulunun kendisinin karar alma yetkisi olduğu hukuki işlemlerle genel kurul tarafından yönetim kuruluna açık yetki verilmesi gereken işlemler yönünden de sorumluluk esaslarının değiştirilmesini gerektiren bir durum bulunmamaktadır.

Değerlendirilmesi gereken diğer bir durum ise üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla toplu iş sözleşmesi yapan sendikaya karşı, sendika üyesi işçinin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri nedeniyle zarara uğradığını iddia ederek tazminat talebinde bulunup bulunamayacağı ve buna göre yöneticinin de sorumluluğunun olup olmayacağıdır. Örneğin sendika üyesi olan ve grup

topluluğu sözleşmesinden yararlanan işçi, aynı işkolunda grup toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan bir işyerinde bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin daha lehe olduğunu ileri sürerek ya da sendika tarafından imzalanan yeni toplu iş sözleşmesinin süresi sona eren toplu iş sözleşmesine göre hak kaybına yol açtığını iddia ederek sendika tüzel kişiliğinden tazminat talep edebilecek midir? Bu ve benzeri nitelikteki sorulara olumlu yanıt verilmesi durumunda tazminat sorumluluğu bulunan sendikanın, yöneticisinin de sorumluluğu gündeme gelebilecektir. Bu kapsamdaki soruların toplu iş sözleşmesi özerkliği ve buna bağlı olarak düzen ilkesi çerçevesinde ele alınması gerektiği kanaatindeyiz<sup>72</sup>. Toplu iş sözleşmesi özerkliği sosyal tarafların karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını kolektif düzeyde serbestçe düzenleme hak ve yetkisi olarak tanımlanmaktadır<sup>73</sup>. Bu kapsamda ele alınan düzen ilkesine göre her yeni toplu iş sözleşmesi ile iş ilişkilerinin yeni bir düzene tabi olacağı ifade edilmektedir<sup>74</sup>. Bu ilke gereğince toplu iş sözleşmesinin kural olarak "kazanılmış hak" kavramını dışladığı sonucuna varmak mümkündür. Dolayısıyla örnek mukabilinden sayılan durumlarda işçinin bir zarara uğramadığı ve bu yönde bir iddia ile sendikadan tazminat talebinde bulunamayacağı kanaatindeyiz. Bu itibarla yöneticinin sorumluluğu da gündeme gelmeyecektir<sup>75</sup>. Ancak sendika üyesi işçinin demokratik haklarını kullanarak sendika genel kurulunda iddialarını gündeme getirmesi veya sendika üyeliğinden ayrılması mümkündür.

İşçi sendikası ve işveren sendikası yöneticisi-

72 Düzen ilkesi hakkında geniş bilgi için bkz. Mollamahmuttoğlu, Hamdi: Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak ve Kazanılmış Avantaj Kavramları, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Sayısı, Ankara: Kamu İş Yayını, C.5, 563-572.

73 Tuncay/ Kutsal /Gümrukçuoğlu, 180.

74 Mollamahmuttoğlu, 565.

75 Her ne kadar görüşümüz bu yönde de öğretide, sendika ile üye arasındaki ilişkinin şahıslar hukukuna olduğu kadar malvarlığı hukukuna da özgü hak ve borçlar doğuran belirsiz süreli bir hukuki ilişki olduğu yönünde bkz. Tuncay, Aziz Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975, 105.

nin sorumluluğunda farklılık olup olmadığı da tartışılması gereken diğer bir meseledir. STİSK'in 2. maddesinde yönetici kavramının, kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini, kuruluş kavramının ise sendika ve konfederasyonları ifade ettiği belirtilmiştir. Bu tanımlarda işçi ya da işveren sendikasına ilişkin ayırım olmadığı gibi kuruluş yöneticisi ile şube yöneticisine yönelik bir ayırım da bulunmamaktadır. Bununla birlikte işçi ve işveren sendikalarının üyelik yapısı ve işleyişinden kaynaklanan farklılıklar nedeniyle yöneticilerin temsil ve yetkilerinde de birtakım farklılıklar olabileceğini belirtmek gerekir. Yukarıda bahsi geçen toplu iş sözleşmesi yapan sendikaya karşı tazminat talebinde bulunulup bulunulamayacağı meselesi işveren sendikaları yönünden irdelendiğinde yine toplu iş sözleşmesi özerkliği ve düzen ilkesi gereği sendika üyesi işverenin, sendikadan tazminat talebinde bulunamayacağı sonucuna varmak gerekir. Ancak aksi düşünüldüğünde dahi, işçi tarafına nazaran farklı olarak grup toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme istisna olmak üzere sendika üyesi olmayan işveren de toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetini haizdir. Sendikaya üye olmakla toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini işveren sendikasına devreden işverenin, aslında sendikaya üye olmayarak kendisinin de akdedebileceği toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması sonucunda ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarının zedelendiği iddiasıyla işveren sendikasına karşı bir talepte bulunamayacağı kabul edilmelidir. İşveren sendikasında tüzel kişilerin de yönetim kurulu üyesi olabilmesinin hukuki sorumluluğa etkisi olmayacağını da ayrıca belirtmek gerekir.

Tartışılması gereken bir diğer husus ise yöneticinin sorumluluğuna dair TBK. m.115 kapsamında sorumsuzluk anlaşması yapıp yapılamayacağıdır. Sözleşmenin ihlalinden kaynaklanan zararın gerçekleşmesinden önce, sözleşmeye aykırı davranıştan tamamen veya kısmen sorumlu olunmayacağına dair yapılan anlaşmaya sorumsuzluk anlaşması denir. Sorumsuzluk anlaşması, TBK'nın 115. maddesinde düzenleme alanı bulmuştur. İlgili maddenin 1. fıkrasına göre

borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmaya-  
cağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin  
olarak hükümsüzdür<sup>76</sup>. Bu düzenlemeden hare-  
ketle borçlunun hafif ihmalden kaynaklanan  
sorumluluğunun kaldırılmasına yönelik yapılan  
anlaşmaya geçerlilik tanınmalıdır. Öğretide hâ-  
kim görüşüne göre de; TBK. m. 115 düzenlemesi  
dikkate alınmak suretiyle vekil lehine sorumsuz-  
luk anlaşması yapılabilir<sup>77</sup>. Kanaatimizce  
TBK. m.115 hükmü ve işçi kuruluşlarının genel  
niteliği birlikte değerlendirildiğinde sorumsuz-  
luk anlaşmasının bir tarafı olacak yöneticinin  
profesyonel yönetici mi amatör yönetici mi oldu-  
ğu bu anlaşmanın yapılabilmesi açısından önem  
arz etmektedir. Sorumsuzluk anlaşması yapılabi-  
leceği kabul edilse dahi bu sadece hafif ihmalden  
kaynaklanan sorumluluğa yönelik olacaktır.  
Ancak kanaatimizce bu yöndeki bir anlaşma  
yalnızca sendikadan ücret almayan ve işyerinde  
çalışmaya devam eden yani amatör biçimde yö-  
neticilik yapan kişi için geçerli olmalıdır. Yöneti-  
cilik sıfatıyla sendikal faaliyette bulunmak üzere  
işyerinden ayrılan ve bunun karşılığında da işçi  
kuruluşundan belirli bir ücret alan işçi yani pro-  
fesyonel yönetici için anlaşmanın geçerli olma-  
yacağı kabul edilmelidir. Nitekim yöneticilik gö-  
revinde bulunabilmek için işyerinden ayrılan ve  
dolayısıyla amatör yöneticiye kıyasen daha fazla  
iş yükü altında bulunmasına karşın mesleki bilgi  
ve deneyimi ile uzmanlığının daha fazla olduğu  
rahatlıkla söylenebilecek profesyonel yönetici  
için hafif ihmalden kaynaklanacak sorumluluğun  
kaldırılmasına cevaz vermeyerek, yapılacak so-  
rumsuzluk anlaşmasını geçersiz saymanın ada-  
letsiz bir sonuca yol açmayacağı kanaatindeyiz.

76 TBK. m. 115: Borçlunun ağır kusurundan sorumlu olma-  
yacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak  
hükümsüzdür. Borçlunun alacaklı ile hizmet sözleşme-  
sinden kaynaklanan herhangi bir borç sebebiyle so-  
rumlu olmayacağına ilişkin olarak önceden yaptığı her  
türlü anlaşma kesin olarak hükümsüzdür. Uzmanlığı  
gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun  
ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütü-  
lebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olma-  
yacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak  
hükümsüzdür.

77 Eren/Dönmez, 1602.

## Sonuç

Kuruluş yönetim kurulu üyesi ile kuruluş tüzel kişiliği arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmaktadır. Taraflar arasındaki bu sözleşmesel ilişki ağırlıklı görüşe göre bir vekâlet ilişkisidir ve Türk Borçlar Kanunu'nun vekâlet sözleşmesine dair hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Yargıtay da, yönetici ile kuruluş tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin vekâlet ilişkisi olduğunu kabul etmektedir.

Yöneticinin kuruluşa karşı sorumluluğu, vekâlet sözleşmesine ilişkin diğer hükümlerle birlikte esasen sadakat ve özen borcu çerçevesinde ele alınmaktadır. Sadakat ve özen borcuna aykırı davranılması beraberinde sözleşmenin ihlali sonucunu doğurur. Bu ihlal sebebiyle kuruluşun aynen ifa ve tazminat olmak üzere iki tür hakkı bulunduğu kabul edilmelidir. Tazminat sorumluluğu bazı durumlarda aynen ifanın yerine geçebilecek, bazı durumlarda ise aynen ifaya munzam şekilde talep edilebilecektir. Sadakat ve özen borcuna aykırı davranış aynı zamanda bir haksız fiil teşkil ediyorsa TBK. m. 49 kapsamında haksız fiil sorumluluğu da gündeme gelecektir. Böyle bir durumda kuruluşun uğradığı zarar kapsamında TBK. m. 49 hükümlerine veya sözleşmeden doğan sorumluluğa ilişkin TBK. m. 112 vd. hükümlerine dayanılabilir.

Yönetici ile kuruluş arasındaki hukuki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi ve sorumlulukla ilgili esasların vekâlet sözleşmesi hükümlerine göre belirlenmesi nedeniyle TBK m. 147/5'de öngörülen beş yıllık zamanaşımı süresinin uygulanması yerinde olacaktır. İç ilişkide rücu istemi ise, tazminatın tamamının ödendiği ve birlikte sorumlu olan kişinin öğrenildiği tarihten başlayarak iki yılın ve herhâlde tazminatın tamamının ödendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar.

Yöneticinin hukuki sorumluluğun belirlenmesinde ibra konusu da önem arz etmektedir. Sendikalar hukukunda ibra, borçlar hukukundaki ibra gibi borcu sona erdirmeyip kuruluşun tazminat talebini sona erdirmektedir. Genel kurul tarafından verilen ibra kararı yalnızca kuruluşu bağlamak-

ta, yöneticinin hukuka aykırı işlemlerinden dolayı zarara uğrayan üyelerin dava açma hakkı ibra kararından etkilenmemektedir. Genel kurulda gösterilmeyen veya açıklanmayan bilgi ve belgelerin ilişkin olduğu işlemlere dair ibra sonuç doğurmayacaktır. İbra konusunda dürüstlük kurallarının göz önünde bulundurulması ve yönetim kurulunun hesap verme yükümlülüğünü en geniş çerçevede yerine getirmesi gerekmektedir. Nitekim Yüksek Mahkeme de sendikalar hukuku bağlamında ibra kararını bu yönde değerlendirmektedir. İbra kararının reddi halinde dahi kuruluşların, yöneticilerin sorumluluğuna gidebilme noktasında bir serbestisi olduğunu belirtmek gerekir.

Yöneticilerin üçüncü kişilere karşı sorumluluğu konusunda ise TMK'nun 50. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Bu düzenleme uyarınca kuruluş, yöneticilerin hukuki işlemleri ve diğer bütün fiillerinden dolayı borç altına girecek ancak kusurun bulunması halinde yöneticilerin kişisel sorumluluğu da doğacaktır. Sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk kapsamında üçüncü kişinin zararını kuruluşun tazmin ettiği durumlarda, yöneticinin kusuru bulunması durumunda kuruluşun da vekâlet ilişkisi kapsamında rücu talebinin mümkün olduğu muhakkaktır. Bu sorumluluk kapsamında kanuni grev ve kanun dışı grev esnasında üçüncü kişilerin uğradığı zararın tazmininde yöneticilerin sorumluluğu STİSK m. 64/5 ve m. 70/2 hükümlerine göre değerlendirilmelidir.

TBK. m.115 kapsamında sorumsuzluk anlaşmasının bir tarafı olacak yöneticinin profesyonel yönetici mi amatör yönetici mi olduğu bu anlaşmanın yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir. Sorumsuzluk anlaşması yapılabileceği kabul edilse dahi bu sadece hafif ihmalden kaynaklanan sorumluluğa yönelik olacaktır. Ancak bu yöndeki bir anlaşma yalnızca sendikadan ücret almayan ve işyerinde çalışmaya devam eden yani amatör biçimde yöneticilik yapan kişi için geçerli olmalıdır. Yöneticilik sıfatıyla sendikal faaliyette bulunmak üzere işyerinden ayrılan ve bunun karşılığında da işçi kuruluşundan belirli bir ücret alan işçi yani profesyonel yönetici için anlaşmanın geçerli olmayacağı kabul edilmelidir. Nitekim yöneticilik

görevinde bulunabilmek için işyerinden ayrılan ve dolayısıyla amatör yöneticiye kıyasen daha fazla iş yükü altında bulunmasına karşın mesleki bilgi ve deneyimi ile uzmanlığının daha fazla olduğu rahatlıkla söylenebilecek profesyonel yönetici için hafif ihmalden kaynaklanacak sorumluluğun kaldırılmasına cevaz vermeyerek, yapılacak sorumsuzluk anlaşmasını geçersiz saymanın adaletsiz bir sonuca yol açmayacağı düşünülmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yapan sendikaya karşı, sendika üyesi işçi ya da işverenin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri nedeniyle zarara uğradığını iddia ederek tazminat talebinde bulunup bulunamayacağı ve buna göre yöneticinin de sorumluluğunun olup olmayacağı meselesi toplu iş sözleşmesi özerkliği ve buna bağlı olarak düzen ilkesi çerçevesinde ele alınarak sonuca varılmalıdır.

### KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Ankara 2015.
- Astarlı, Muhittin: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.17, S.2, 2013, 141-184.
- Başbuğ, Aydın: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012.
- Çamoğlu, Ersin: Anonim Ortaklık Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrasının Sorumluluk Davalarına Etkisi İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 36, (1-4), 1971, 323-348.
- Çelik, Nuri / Güzel, Ali: Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 1-2, 1987, 637-648.
- Çelik Nuri/ Caniklioğlu Nurşen/ Canbolat Talat/ Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul 2022.
- Çetin, Orhan: Dernek Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 2019.
- Çöldemli, Ali: Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Ankara 2016.
- Demir, Fevzi: Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, 17-42.
- Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2023.
- Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Ankara 2017.
- Eren, Fikret/Dönmez, Ünsal: Eren Borçlar Hukuku Şerhi, C.5, Ankara 2023.
- Hafızoğlu, Ece Sıla: Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara 2015.
- Lordoğlu, Kuvvet: Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/1, 81-96.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak ve Kazanılmış Avantaj Kavramları, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Sayısı, Ankara: Kamu İş Yayını, C. 5, 563-572.
- Narmanlioğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, İstanbul 2013.
- Özsunay, Ergun: Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul 1978.
- Savaş Fatma Burcu, Sendikal Güvencelerde Son Durum, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hukuk Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 116-134.
- Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Ankara 2022.
- Sümer, Haluk Hadi: Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu, Prof. Dr. Halil CİN'e Selçuk Üniversitesinde 10. Hizmet Yılı Armağanı, 1995, 389-408.
- Şahlanan, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995.
- Tuncay, Aziz Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975.
- Tuncay, Aziz Can / Savaş Kutsal, Burcu, Gümrükçüoğlu Bozkurt, Yeliz: Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2023.
- Türe Gökhan/ Uçar, Ali: Sendika Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrası, Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan, C. II, Ankara 2022, 1477-1508.