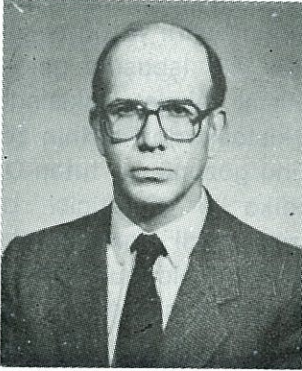


karar incelemesi köşesi

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

İş Kanununa 2457 sayılı kanunla eklenen ek madde gereğince sendika üst yöneticiliğinde geçen süre için ödenen tazminatta kıdem tazminatı sayılır. İş Kanununun 14. maddesinin getirdiği tavan sınırlamasına tabidir.



*Doç. Dr. A. Can TUNCAY
İ.Ü. Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi*

İNCELENEN KARAR

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1986/8675
Karar No : 1986/9671
Karar Tarihi : 30.10.1986

Dava : Davacılar, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemişlerdir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : 1 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Davacılar sendika üst yöneticisi olup, sendika yöneticiliğinde geçen süreler için sendika genel kurulunun kararına göre kıdem tazminatı istemişlerdir. Sendika yöneticiliğindeki hukuki ilişki işçi-işveren ilişkisi değildir. Ancak, İş Kanununa 2457

sayılı Kanunla eklenen ek madde gereğince bu tür ödemeler'de kıdem tazminatı sayılır ve 14'cü maddede esaslara ve miktara tâbidir. O halde, İş Kanununun 14'cü maddesindeki tavan sınırlamasının davacılarada uygulanması az önce açıklanan ek madde gereğidir.

Davacıların kıdem tazminatı hesap edilirken yöneticilikten ayrıldıkları tarih itibarıyla 14'cü mad-

denin getirdiği tavan sınırlamasına uyulmamıştır. Karar bu yönü ile hatalı bulunduğundan bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.10.1986 gününde oybirliğiyle karar verildi.

K A R A R İ N İ N C E L E N M E S İ

Yukarıya alınan Yargıtay kararında iki soruna değinilmektedir. Birincisi sendika ile yöneticisi arasındaki ilişkinin hukuki niteliği, ikincisi yöneticinin sendikadan kıdem tazminatı isteyebilip isteyemeyeceği.

1) Sendika yönetim kurulu üyeleri ile sendikanın denetim kurulu üyeleri Sendikalar Kanununun uygulanması açısından yönetici sayılırlar (bak. SenK. md. 9/7).

Yöneticiler sendika (veya şube) genel kurulunca seçilmek suretiyle işbaşına gelirler (SenK. md. 9). Bu usül zorunlu bir kural olup sendika içi demokrasinin de bir gereğidir. Gerçekten Anayasamız sendika ve üst kuruluşlarının tüzük, yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olmayacağını belirtmiştir (md. 51/son). "Günümüzdeki işlevleri ve toplumda oynadıkları düzenleyici rolleri gereği sendikaların iç düzenleri ve iradelerinin oluşması demokratik temellere dayanmalıdır. Ancak bu şekilde sendikalar demokratik ve sosyal hukuk devletinin temel gereklerine uygun düşerler" (O. Eyrenci, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları No. 3, İstanbul 1984, s. 23).

Sendika yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile denetim kurulu üyelerinin sendikaya olan bağlarının hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Dernekler Hukuku ile ilgili eserlerde, İsviçreli müellif Egger'den mülhem olarak, dernek ile yönetim kurulu arasındaki ilişkiye kural olarak kıyas yolu ile vekalet akdine ilişkin hükümlerin (BK. md. 366 vd.) uygulanması gerektiği, ancak

yöneticilerin belli bir süre görev yapmak üzere seçildikleri ve kendilerine ücret ödediği durumlarda ilişkinin hizmet akdi olarak nitelendirilmesinin daha doğru olduğu ileri sürülmektedir (bak. E. Özsunay, Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, 5. bası, İstanbul 1982, s. 219; A. Zevkililer, Medeni Hukuk, Diyarbakır 1986, s. 442).

Sendikalar Hukuku alanında da Prof. N. Çelik bu görüşü paylaşmaktadır (İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku I, Sendikalar 2. bası, İstanbul 1979, s. 3070. Buna karşılık yöneticilerin belirli ya da belirsiz bir zaman parçası için işbaşına geldiklerini ve hizmet ilişkisini vekalet ilişkisinden ayıran en önemli kistaslardan birinin zaman kıstası olduğunu gözönünde tutan Dr. F. Şahlanan, sendika ile yöneticisi arasındaki ilişkinin hizmet akdi olarak nitelendirilmesinin daha doğru olduğunu söylemektedir (bak. Sendikaların İşleyişinin Demokratik ilkelere uygunluğu, İstanbul 1980, s. 189).

Bizce sendika ile yöneticisi arasındaki ilişkiyi hizmet akdi olarak nitelendirmeye iki bakımdan olanak yoktur. Birincisi, hizmet ilişkisi iki kişinin karşılıklı serbest iradeleri ile oluşan ve işçinin belli bir ücret karşılığı işverene bağımlı olarak çalışması amacına yönelik bir hukuki ilişkidir. Sözleşmenin yazılı yada sözlü olmasının önemi olmamakla birlikte bu ilişki içinde akdın tarafları önceden bellidir.

Oysa sendika-yönetici arasındaki ilişki seçime dayanır. İlişkinin sendika tarafı önceden bellidir ama yönetici tarafı önce-

kunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, s. 4). Kıdem tazminatına hak kazanma nedenleri 1475, 854 ve 5953 sayılı işkanunlarında sayılı ve sınırlı biçimde düzenlenmiş olup bu nedenlerin yorum yoluyla genişletilmesi dahi caiz değildir (**Narmanlıoğlu**, s. 164, 250, 255). Kıdem tazminatı hükümleri kamu düzeniyle ilgili olup sözleşmeler yoluyla değiştirilmesi caiz değildir.

Ancak işçilerin hak kazanabileceği, hak kazanma nedenleri ve miktarının sözleşmeler yoluyla değiştirilmesinin mümkün olmadığı mutlak emredici hüküm niteliğindeki kıdem tazminatına işçi niteliğine sahip olmayan sendika yöneticilerinin hak kazanmaları bizce mümkün değildir.

Ne var ki, 2822 sayılı Sendikalar K.'nun 45. md. konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ve başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatların genel kurul tarafından tespit olunacağını öngörür. Sendika tüzüklerinde de buna paralel hükümler yer almaktadır.

Belirtelim ki, SenK. md. 45 de sözü edilen "tazminat" sözü kıdem tazminatı anlamında kullanılmış olamaz. Sendikalar ve genel kurulları demokratik esaslara aykırı düşmemek şartıyla tüzüklerini düzenlemekte ve değiştirmekte serbest olduklarına göre yöneticilerine yapılacak ödemeleri de belirleme yetkisine sahip olmalıdırlar. Ancak bu serbesti mutlak emredici bir hükümle düzenlenmiş olan kıdem tazminatı

hükümlerinin bertaraf edilmesine kadar uzanmaz. Diğer bir deyimle sendika tüzükleri yöneticilere kıdem tazminatı ödeneceği hükmünü taşıyamıyacağı gibi, genel kurulları da bu yolda karar alamazlar. Tüzükte sendika yöneticilerine ikramiye ya da tazminat ödeme hükmü yer alabilir ama bunu kıdem tazminatı olarak görmemek gerekir. O zaman bu ödemeler kıdem tazminatı ile ilgili hükümlere tabi olmazlar.

Ne var ki, tüzükte ya da sendika genel kurulu kararında yer alıp da adına kıdem tazminatı denmeyen fakat kıdem tazminatına çok benzeyen ödemelerin İş Kanununun 2320 s.K. la değişik 98/D md. deki ceza hükmüyle karşı karşıya kalacakları söylenebilir.

Yargıtay kararında ise, sendika yöneticilerine yapılacak kıdem tazminatı benzeri ödemelerin 2457 sayılı Kanunla İş Kanununa eklenen ek md. gereğince kıdem tazminatı sayılacağı ve İşK. md. 14deki sınırlamalara tabi olacağı yazılıdır. Oysa 5.5.1981 tarihli ve 2457 sayılı kanunla getirilen ek madde, kanunla kurulan kurum ve kuruluşların iş kanunlarına tabi olmayan personeline kıdem tazminatı niteliğinde yapılacak ödemelerin kıdem tazminatı ile ilgili sınırlamalara tabi olduğuna dairdir. Sendikalar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan olmadığı için yöneticilere kıdem tazminatı ödeme konusunun bu madde ile ilgisi de yoktur.

Bu bakımdan Yargıtay kararının bu bölümüne katılma olanağı göremiyorum.



den belli değildir. Yönetim ve denetim kurulu üyeleri ne kadar şanslı olurlarsa olunsular seçimlerin sonucu alınincaya kadar sendika-yönetici ilişkisinin tarafı haline gelmiş sayılmazlar. O halde varlığı seçime dayalı bir ilişkinin hizmet akdi olarak nitelendirilmesi bizce isabetli olmaz. Herne kadar sosyal güvenlik mevzuatımıza göre sendika yöneticisi (SenK. 29), belediye başkanı (1580' s.K. md. 16) veya milletvekili seçilenlerin (SSK geç. md. 5- sosyal sigorta ilişkisini devam ettirebilecekleri öngörülmüşse de sosyal sigorta ilişkisinin varlığı her zaman hizmet akdinin varlığını göstermez (C. Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 3. bası, İstanbul 1986, s. 96).

Yargıtay 9. HD'nin görüşü bu bakımdan yerindedir. Aynı daire daha önceki bir kararında da "Davacı sendikanın şube başkanıdır. Taraflar arasında hizmet sözleşmesi olup olmadığı araştırılmalıdır. Şayet davacı seçimle bu yere gelmişse, taraflar arasında hizmet sözleşmesi yoktur" sonucuna varmıştı (30.9.1975, E. 11205, K. 45502: YKD, Ocak 1978, s. 100). Yargıtay 9. HD'nin 80 li yılların başında verdiği ve yayınlanmamış iki bozma kararı da aynı doğrultudadır. 29.4.1980 tarih ve E. 5679, K. 5151 sayılı karara göre "Davacı, sendika Yönetim Kurulu üyesi olup aynı zamanda mali sekreterlik görevini yapmaktadır. Davalı sendikadır. Taraflar arasında hizmet sözleşmesi yoktur. Davaya bakmakla 5521 sayılı Kanununun 1. maddesi uyarınca İş Mahkemesi görevli değildir. Davanın görev yönünden reddi gerekir." 17.2.1982 tarih ve 358 E., 1783 K. sayılı karara göre ise "Davalının, davacı sendika başkanlığına seçimle geldiği karar yerinde kabul edilmektedir. Başkanlık ve görev seçimle oluşmaktadır. Arayerde unsurları içeren akdi bir ilişki bulunduğu ve işçi sayıldığı düşünülemez. Öbür yandan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Yasasının görevle ilgili 1. maddesinde İş Kanununa göre, işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan uyumsuzluktan söz edilmiştir. Bu hale göre, gö-

revsizlik kararı verilmesi gerekirken davanın esasının çözümlenmesi isabetli görülmemiştir."

Biz sendika yöneticisi ile sendika arasındaki ilişkiyi hizmet ilişkisi olarak görmüyor isek de gerek yukardaki kararlarda gerek incelediğimiz yargıtay kararında uyumsuzluk yönetici ile sendika arasındaki hukuki ilişkiden doğan alacağa ilişkindir. Bu nedenle Sendikalar K. md. 63/2. hükmü gereğince bu tür davalara dahi ihtisas mahkemesi olan iş mahkemelerinde bakılmalıdır.

İncelenen konuda Yargıtay kararının bu bölümü isabetlidir kanısındayız.

İkinci neden de, konusu iş görme olan akit türleri içinde yer alan vekalet akdinin tüm diğer akitler içindeki genel niteliğidir. Yani bir hukuki ilişki diğer akit tiplerine sokulamıyorsa vekalet akdi olarak nitelendirilmelidir. Nitekim BK'nun 386/2. md. hükmüne göre "Diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi vekalet hükümleri cari olur". O halde bir ilişkinin vekalet mi yoksa hizmet mi olduğunda tereddüt ediliyorsa vekalet akdi olduğu kabul edilmelidir.

Kaldı ki, vekalet ilişkisinde önemli olan, vekilin sözleşme dairesinde kendisine yükletilen işin yönetimini yerine getirmesidir. Bu ilişkide, kararlaştırılmış ise ya da gelenek varsa vekile ücret de ödenir (Bk. md. 386). Yoksa ücret şart değildir. Sendika yöneticisi de sendikayı yönetme işini üstlenir. Bazan kendisine ücret de ödenmez.

2) Sendika ile arasında hizmet ilişkisi bulunmayan sendika yöneticisi kıdem tazminatı alabilir mi? Hiç kuşkusuz hayır. Kıdem tazminatı, belirli bir çalışma süresini dalduran İŞÇİNİN hizmet akdinin kanunda gösterilen nedenlerle son bulması halinde kıdem süresine ve ücretine göre değişen miktarda işverence İŞÇİYE (ölümü halinde mirasçılara) ödenmesi gereken bir paradır (Bak. U. Narmanlıoğlu, Türk Huku-