



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Mustafa BERKE

Yargıtay Kararları Işığında
Sendikal Tazminat Davaları

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya 2022



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Mustafa BERKE

Yargıtay Uygulamaları Işığında
Sendikal Tazminat Davaları

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya 2022

Akdeniz Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mustafa BERKE'nin bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doc. Dr. Bülent ARPAT

(İmza)

Üye (Danışmanı): Dr. Nihat Seyhun ALP

(İmza)

Üye: Dr. Mete Kaan NAMAL

(İmza)

Tez Başlığı: Yargıtay Uygulamaları Işığında Sendikal Tazminat Davaları

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 10/12/2021

(İmza)

Mezuniyet Tarihi : 13/01/2022

(İmza)

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Yargıtay Uygulamaları Işığında Sendikal Tazminat Davaları” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Mustafa BERKE





T.C.
Akdeniz Üniversitesi
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı- Soyadı	Mustafa BERKE
Öğrenci Numarası	20175258032
Enstitü Ana Bilim Dalı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	Tezli Yüksek Lisans
Danışmanının Unvanı, Adı- Soyadı	Dr. Öğr. Üye. Nihat Seyhun ALP
Proje Başlığı	Yargıtay Uygulamaları Işığında Sendikal Tazminat Davaları
Turnitin Ödev Numarası	1667900137

Yukarıda başlığı belirtilen dönem projesinin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 07/10/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, dönem projesinin benzerlik oranı;

Alıntılar hariç %13 Alıntılar dahil %29'dur.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(*) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Dönem Projesi Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Dönem Projesi Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları 'nda öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımdan yapılmıştır. İlgili çalışmanın orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

27/10/2021

Dr. Nihat Seyhun ALP

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
ÖNSÖZ	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI, ÖRGÜTLENMESİ VE UNSURLARI

1.1. Sendika Kavramı	1
1.1.1. Genel Olarak Sendika Kavramı	1
1.1.2. Sendika Tanımı	2
1.1.3. Sendika Türleri.....	2
1.1.4. Sendikal Hakların Gelişimi	4
1.2. Dünyada Sendikacılık ve Gelişimi	6
1.2.1. Sendikacılığın İngiltere’de Gelişimi	6
1.2.2. Sendikacılığın Amerika’da Gelişimi.....	7
1.2.3. Sendikacılığın Türkiye’de Gelişimi	8
1.2.3.1 1923 Öncesi Dönem	8
1.2.3.2. 1923-1946 Arası Dönem	9
1.2.3.3 1960-1980 Yılları Arası Dönem.....	10
1.2.3.4. 1980 Sonrası ve Günümüz	12
1.3. Sendika Özgürlüğünün Kapsamı	13
1.3.1. Genel Olarak Sendika Özgürlüğü	13
1.3.2. Bireysel Sendika Özgürlüğü	14
1.3.3. Olumlu Sendika Özgürlüğü	15

1.3.4. Olumsuz Sendika Özgürlüğü	16
1.3.5. Sendikaya Üye Olma Özgürlüğü	17
1.3.6. Sendika Kurma Özgürlüğü.....	19
1.3.7. Sendikal Faaliyet Kavramı	20
1.4. Sendikal Örgütlenme Modelleri	21
1.4.1. Taban Örgütlenme Modelleri.....	21
1.4.2. Meslek Esasına Göre Örgütler	21
1.4.3. İşkolu Esasına Göre Örgütler	22
1.4.4. Genel Esasa Göre Örgütler	24
1.5. Sendikaların Unsurları	24
1.5.1. Ortak Amaç Unsuru	26
1.5.2. Özgürce Kurulma Unsuru	26
1.5.3. Tüzel Kişilik Oluşturma Unsuru	26
1.5.4. Bağımsızlık Unsuru.....	27
1.5.5. Saflık Unsuru	29
1.5.6. Demokratik Esaslara Sahip Olma Unsuru	29
1.6. Üst Örgütlenme Modelleri.....	29
1.7. Sendikal Ayrımcılık Kavramı.....	30

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL ÖZGÜRLÜĞÜN HUKUKİ DAYANAKLARI

2.1. Genel Olarak.....	34
2.1.1. Uluslararası Belgeler	36
2.2. Milletlerarası Örgütü Sözleşmeleri Bağlamında Sendikal Özgürlük	37
2.3. ILO Anayasa'sı.....	37
2.3.1. 87 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	38
2.3.2. 98 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	40
2.3.3. 135 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	41
2.3.4. 151 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	42

2.4. ILO'nun Sendikal Haklar Bağlamında Diğer Sözleşmeleri	44
2.5. ILO Tavsiye Kararları.....	45
2.6. Diğer Uluslararası Sözleşmeler	46
2.6.1. Filadelfiya Bildirgesi.....	46
2.6.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında Sendikal Özgürlüğün Değerlendirilmesi	46
2.6.3. Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi	47
2.6.4. Avrupa Sosyal Şartı	48
2.6.5. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Miletlerarası Sözleşmesi.....	50
2.7. Anayasa Mahkemesi'nin 6356 Sayılı Kanun ile İlgili verdiği Kararın Sendikal Özgürlüğe Etkileri	51
2.8. Sendika Özgürlüğünün Hukuki Güvenceleri.....	54
2.8.1. Genel Olarak	54
2.8.2. İşçiyi İşe Alma Esnasında	56
2.8.3. İşçinin Çalıştırılması Esnasında	57
2.8.4. İş Akdinin Feshi Sırasında	58
2.9. Sendika Özgürlüğünün Ceza Düzenlemeleri ile Korunması	60
2.9.1. Sendika Özgürlüğünün Engellenmesi Suçu	60
2.9.2. İş Güvencesine Tabi Olmayanlar Açısından.....	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKAL TAZMİNAT DAVALARI

3.1. Genel Olarak Sendikal Tazminat.....	65
3.1.1. Sendikal Tazminatın Miktarı	69
3.1.2. Sendikal Tazminat ile Kötüniyet Tazminatı Arasındaki İlişkisi	74
3.1.3. Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı Arasındaki İlişki	76
3.1.4. Sendikal Tazminatı Doğuran Haller	78
3.1.5. Sendikal Tazminatta İspat Yükü	78
3.1.6. Sendikal Tazminat Davasında Faiz ve Zamanaşımı	81

3.1.7. Sendikal Tazminat Davasında Görevli-Yetkili Mahkeme	82
3.1.8. Sendikal Tazminat Davasında Taraflar	83
3.1.9 Sendikal Tazminat Davasında Arabuluculuk.....	85
3.2. Sendika Yöneticileri ve Güvencesi.....	86
3.2.1. Sendika Yöneticiliği.....	86
3.2.2. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması.....	88
3.2.3. Yöneticinin İşe Başlatılmak Üzere İşverene Başvurması	90
3.2.4. İşverenin İşe Başlatması.....	91
3.2.5. İşe Başlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi	92
SONUÇ	94
K A Y N A K Ç A.....	98
ÖZGEÇMİŞ	112

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:Avrupa Birliği
AY	:Anayasa
AİHS	:Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKT	:Aktaran
AİF	:Amerikan İş Federasyonu
AYM	:Anayasa Mahkemesi
BKZ	:Bakınız
CİS	:Commonwealth Of Independent States
DİSK	:Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ECSR	:European Committee of Social Rights
GG ASS	:Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
HD	:Hukuk Dairesi
HAK-İŞ	:Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HMUK	:Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanunu
ILO	:International Labour Organization
İş.K.	:İş Kanunu
KAMU-İŞ	:Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KONFD	:Konfederasyon
MD	:Madde
MİSK	:Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
RG	:Resmî Gazete
SÖK	:Sanayi Örgütleri Kongresi
STİSK	:Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TC	:Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	:Türk Ceza Kanunu
TDK	:Türk Dil Kurumu
TİP	:Türkiye İşçi Partisi
TİS	:Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUC	:Trades Union Congress
TÜHİS	:Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası

TÜRK-İŞ :Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
UÇÖ :Uluslararası Çalışma Örgütü
VD :Ve Diğerleri
YARG :Yargıtay



ÖZET

İşyerlerinde örgütlü olarak yapılanmış bulunan sendikalar gücünü üye sayılarından almaktadır. Sendikaların, üye sayısı ne kadar fazlaysa işveren tarafına aynı oranda baskı kurabilmektedir. Güçlü yapılar etrafında toplanan işçiler, sendikalar sayesinde daha iyi şartlarda ücret, sosyal hak ve çalışma ortamı imkânı elde etmektedir. Ayrıca sendikaların gerçekleştirmiş olduğu toplu sözleşmeyle işverenin keyfi yönetim anlayışı ve fesih haklarını sınırlamaktadır. Karşılarında bu kadar güçlü yapılarla mali yükümlülükler altına giren ve keyfi davranışları kısıtlanan bazı işverenler, işyerlerinde kurulu olan sendikal düzeni zayıflatma hareketlerinde bulunmaktadır. Bu sebeple işverenler, işçinin işe alımında, işin devamında ve iş sözleşmesinin feshi aşamalarında sendikal ayrımcılık yapabilmektedir. Sendikal ayrımcılığı önlemek adına 6356 sayılı STİSK'in 25. maddesinde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 6356 sayılı Kanun'u sendikal ayrımcılığı önlemek adına en önemli yaptırımı sendikal tazminat hakkıdır. Sendikal tazminat, iş ilişkisinin her aşamasında işçiye yönelik sendikal haklarını kısıtlanması halinde kısıtlayana karşı uygulanacak cezai bir yaptırım türüdür. Söz konusu tazminatı hak edebilmenin tek yolu, sendikal tazminat davalarıdır.

Anahtar Kelimeler: Yargıtay kararları, Sendikalar ve Toplu İş Kanunu, Sendika hürriyeti

SUMMARY

IN THE LİGH OF SUPREME COURT DECİSİONS UNION COMPENSATION CASES

Unions that are organized in the workplaces take their power from the number of members. The more members of the unions, the more pressure they can put on the employer side. Workers gathered around strong structures get wages, benefits and a working environment in better conditions thanks to unions. In addition, it limits the employer's understanding of arbitrary management and termination rights with the collective agreement carried out by the unions. Some employers, who are under financial obligations with such strong structures and whose arbitrary behavior is restricted, are acting to weaken the union order established in the workplace. For this reason, employers can discriminate against the employee in the recruitment, continuation of the work and in the termination stages of the employment contract. In order to prevent union discrimination, various regulations have been made in Article 25 of the Law no. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements. The most important sanction of law no. 6356 in order to prevent union discrimination is the right to union compensation. Union compensation is a type of criminal sanction that will be applied against the restrictor if the union rights of the worker are restricted at every stage of the business relationship. The only way to qualify for such compensation is through union compensation lawsuits.

Keywords: Supreme court decisions, Trade Unions and Collective Labour Law, Labour union liberty

ÖNSÖZ

İş yaşamının kurulduğu günden bu yana, işçi ve işveren kavramları büyük önem arz etmektedir. Her ikili çıkar ilişkisinde güç dengelerinin sağlanabilmesi oldukça zordur. Arz talep ilişkisine bakıldığında piyasada işçi sayısı işveren sayısına bakıldığında oldukça fazladır. Bu sebeple işverenler işçiler üzerinde baskı kurmaya meyillidirler. İşçiler ise bireysel olarak talep edemediği haklarını örgütlü bir şekilde elde etmeye çalışmaktadır. İşçilerin bireysel olarak elde edemedikleri haklarını örgütlü bir şekilde elde ettiklerini fark etmeleri ile sendikal düzen hızlı bir şekilde önem kazanmıştır.

Demokrasilerde sendikalar, işçi hakları açısından vazgeçilmez öneme sahiptir. Sendikalar işçi ve işveren taleplerini ortak payede buluşturan tek kuruluşlardır. Bu sebeple devletler sendikalar kanunlarını geliştirirken oldukça hassas davranmalıdır.

Sendikalar, demokrasi ve işçi hakları açısından vazgeçilmez unsurlardır. Demokratik toplum düzeni sendikal yaşamı geliştirdiği gibi etkili bir sendikal yaşamda demokrasileri geliştiren önemli unsurlardan bir tanesidir. Bu sebeple, demokrasi ve sendikal yaşam birbirinden ayrı düşünülemez.

Çalışmanın amacı, sendikal yaşamı güvenceye alan sendikal tazminat davalarını, sendika özgürlüğü çerçevesinde ele alıp, Yargıtay ve uluslararası hukuk bağlamında somut durumlarla açıklamaya çalışmaktır.

Çalışmada sendika özgürlüğü, sendikaların önemi, uluslararası hukukta yeri, gelişim süreci, sendikal tazminat olgusunun işleyişi, hükümleri ve benzer tazminatlarla arasındaki ilişki ele alınmaktadır.

Çalışmada ele alınan konular sırasıyla sendika kavramı, sendikacılığın gelişimi, kapsamı, örgütlenme yapısı ve unsurları ele alınmaktadır. İkinci bölümde, sendikacılığın Türk Hukuk'u ve uluslararası hukukta ele alınışı, uluslararası sözleşmelerle korunması ve Türk Hukuku güvenceleri ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, sendikal tazminatın önemi ve işleyişi ve sendika yöneticilerinin güvencesi ele alınmıştır.

Her bölümde ele alınan konular AİHM ve Yargıtay kararları gibi somut olaylarla desteklenmiştir. Ayrıca, sendikal yaşama ilişkin bilgiler verilerek daha önce Yargıtay tarafından verilen sendikal tazminat kararları incelenmiş, bu davaların genellikle adaletli kararlar verildiği görüşüne ulaşılmıştır.

Bilimin gelişme sürecinde on sekizinci yüzyıldan itibaren etkili olmaya başlayan pozitivist yaklaşım bir sonraki yüzyıla kadar etkili olmuştur. Rasyonel ve determinist yöntemlerle sosyal bilimlerde nicel verilerle inceleme yapmak ancak genellenebilir sonuçlar elde etmeye yarayacaktır. Yirminci yüzyıldan itibaren salt bu anlayışın yetersiz olduğu fark edilmiş, sosyal bilimlerde nitel yöntemler tartışılmaya başlanmıştır. Bu dönemle birlikte, evrensel bilgi üretme sürecinin yerini konunun içeriğine ve araştırma yapılan toplum normlarına özgü araştırma yöntemleri geliştirilmiştir¹.

Nitel araştırma yöntemi, insan doğasını ve potansiyelini anlama çabası ile sosyal dengeleri derinlemesine incelemek için kullanılan bilgi üretme sistemidir. Nitel yöntemle oluşturulmuş çalışmada, incelenen alan hakkında derin bir bilgi birikimine ulaşma çabası vardır. Nitel araştırma yönteminde, gözlem, mülakat, literatür incelenmesi ve dosya, belge incelenmesi gibi veri toplama teknikleri kullanılmaktadır. Ayrıca, insan hayatına ilişkin olay ve durumları sosyal normlar çerçevesinde ve doğal yaşam alanı içerisinde incelenmesi esas kabul edilen diğer araştırma yöntemler ile iç içe geçmiş bütüncül bir yöntemdir².

Çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın konusu ve alanı nezdinde anket, görüşme gibi verilere gerek görülmemiş, mahkeme kayıtları, kanunlar, sözleşmeler gibi somut olaylar üzerine çalışma yapılmıştır. Ayrıca sayısal verilerin konuyu açıklamada bir etkisi olmayacağından kullanılmasına gerek görülmemiştir.

¹ Baltacı, 2019: 368.

² Baltacı, 2019: 370.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI, ÖRGÜTLENMESİ VE UNSURLARI

1.1. Sendika Kavramı

1.1.1. Genel Olarak Sendika Kavramı

1982 Anayasası'nda sendikanın tanımı tam anlamı ile yapılmamıştır. Ancak sendikanın tanımı hukuk çerçevesinde hem mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, hem de yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nda kavramsal olarak yer almıştır. 2821 sayılı mülga kanunda sendika tüzel kişiliğe sahip, işçi ve işverenlerin ortak çıkarlarına hizmet eden bu çıkarları geliştirmeye çalışan kuruluşlar olarak tanımlanırken; mevcut yasa olan 6356 sayılı Kanunda, aynı tanıma en az yedi kişi ile kurulan ve belli bir işkolunda faaliyette bulunma zorunluluğu eklenmiştir³. Sendika kavramı genel olarak işçilerin bir araya gelerek ilk kademe olarak oluşturdukları kuruluşları ifade etmektedir⁴. Her ne kadar 1982 Anayasası tanım olarak sendikaya yer vermemiş olsa da “Sendika Kurma Hakkı” başlığı altında bulunan 51. maddesinde, işveren ve işçilerin haklarını korumak adına önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma hakkı anayasal güvenceye alınmış, işçi ve işverenlerin bu kuruluşlara serbestçe üye olma ve üyelikten çekilme hakkı anayasal bir hak olarak tanınmıştır⁵.

Hem her iki kanunda hem de Anayasada geçen ifadelere bakıldığında “sendika” kavramı üzerine ortak bir tanıma varmak mümkündür. Buna göre sendika, “temelinde dayanışma yolu ile ortak çıkarları birlikte koruma, geliştirme ihtiyaç ve kaygısından doğan tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde genel olarak tanımlanabilir⁶. Son olarak sendika kavramı hem işveren hem de işçi kuruluşlarını tanımlamakta kullanılmaktadır⁷.

Sendika kavramı Fransa, Türkiye gibi ülkelerde işçilerin ve işverenlerin örgütlerini tanımlamak için kullanılırken, İngiltere, A.B.D., Almanya gibi ülkelerde ise sadece işçi kuruluşlarını ifade etmek için kullanılmaktadır⁸.

³ Bkz. Bahsi Geçen Kanunlar Madde 2

⁴ Narmanlıoğlu, 2016: 44.

⁵ Bkz. T.C. Anayasa'sı madde 51.

⁶ Akyiğit, 2016: 501; Sur, 2011: 21; Aktay vd., 2013: 279; B. Demir, 2007: 9; Şahlanan, 1995: 4.

⁷ Narmanlıoğlu, 2016: 44.

⁸ Tokol, 2002: 38.

1.1.2. Sendika Tanımı

Sendika tanımı her hukuk sisteminde olduğu gibi aynı ülke içinde de farklılıklar gösterebilmektedir. Geçmişten günümüze farklı sendika tanımları yapılmaktadır. Aksoy ve Günbayı'ya göre; tüm emekçilerin ekonomik, sosyal haklarını kazanmaları, kazandıkları hakların korunması ve daha ileriye taşınması için din, dil, cinsiyet gibi ayrımlar yapmaksızın oluşturdukları örgütler olarak tanımlanmıştır⁹.

Şahin'e göre, işçi sınıfını ekonomik ve sosyal hayattaki hak ve menfaatlerini koruyan ve hayat standartlarını yükseltmeye çalışan mesleki kuruluşlar olarak tanımlanmıştır¹⁰.

Dünya literatüründe sendikanın tanımlarına baktığımızda sendikalar, işçi ve işveren üyelerinden oluşan ve en önemli faaliyetleri kendi üyelerinin hak ve ekonomik durumlarını müzakereler aracılığı ile yükseltmeye çalışan örgütler olarak görülmektedir¹¹. Daud ve Tumin'e göre, üyelerinin iş güvencelerini korumak, tazminatlarını düzenlemek, haksız yollarla iş akitlerinin feshedilmesinin önüne geçmek ve işçiler ile işverenler arasında toplu pazarlık görüşmelerini yürütmek için oluşturulmuş kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadır¹².

1.1.3. Sendika Türleri

Sendikal hayata bakıldığında genel olarak üç farklı oluşum ortaya çıkmaktadır. Bunlar işçilerin haklarını koruma amacı ile hareket eden işçi sendikaları, işverenlerin haklarını koruma amacı ile hareket eden işveren sendikaları ve kamu görevlerinde çalışanların hakları için mücadele eden kamu çalışanları sendikalarıdır.

İşçi, 4857 sayılı Kanun'da iş sözleşmesi ile çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır¹³. İş sözleşmesinin kurulması itibari ile işçi, işverene karşı belli bir ücret karşılığında iş görme borcu altına girmektedir¹⁴. Ancak bazı durumlarda işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi bulunması zorunlu değildir. İş sözleşmesinin yazılı olarak kurulmaması durumunu dikkate aldığımızda işçiyi, işverenle arasında geçerli bir iş ilişkisi olan gerçek kişi olarak tanımlamak daha doğru olacaktır¹⁵.

İşçi sendikaları, işverenle arasında geçerli bir iş ilişkisi bulunan gerçek kişilerin her türlü ihtiyaçlarına cevap veren, işçilerin içinde bulundukları durumlara göre temsil eden ve

⁹ Aksoy ve Günbayı 2016: 11.

¹⁰ Şahin, 2018: 118.

¹¹ Stanford ve Econ, 1975: 90

¹² Daud ve Tumin, 2013: 124.

¹³ Bkz. 4857 sayılı kanun madde 2/1.

¹⁴ Sümer, 2014: 15.

¹⁵ Demircioğlu ve Centel, 1993: 35.

işverenlerle işçiler adına toplu pazarlıklar yürüterek çalışma hayatlarındaki olumsuz durumları düzelten örgütlenmelerdir¹⁶.

İşveren ise 4857 sayılı kanunda, iş sözleşmesine dayalı olarak işçi çalıştıran gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kuruluş olarak tanımlanmıştır¹⁷. İşçilerin, zaman içerisinde örgütlenerek baskı grubu oluşturmaya başlaması ve işverenlerin bu baskıya bireysel olarak daha fazla dayanamamalarının sonucunda işveren sendikaları oluşturulmuştur. Buradan hareketle işveren sendikalarının, işçi sendikalarına göre tarihsel olarak çok sonradan ortaya çıktığı sonucuna varılabilir. İşçi sendikalarından farklı olarak, işveren sendikalarının görevi yeni hak ve çıkarlar elde etmek değil, daha çok işçi sendikalarının baskılarına karşı işverenleri koruma güdüsü ile hareket etmesidir¹⁸.

İşveren sendikaları ise işverenlerin hak ve menfaatlerini korumak adına oluşturulmuş kuruluşlar olarak tanımlanabilir¹⁹. Tanımsal olarak farklılıklar bulunsa da her iki sendika, 6356 sayılı kanuna göre kurulmakta ve yapısal olarak farkları bulunmamaktadır. Her iki sendika grubu kanunun 3/1. maddesinde belirtildiği gibi kuruldukları iş kolunu esas alarak faaliyetlerini yürütürler. Bu kural, sendikaların işyeri ve meslek esasına göre kurulamayacaklarını göstermektedir²⁰.

Burada başlık altında inceleyeceğimiz son sendika türü olan kamu çalışanları sendikalarında kamu görevlisi ve memur olarak iki farklı tanım karşımıza çıkmaktadır. Kamu görevlisi ile memur arasındaki farklara bakılacak olursa, kamu görevlisi; kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü haricinde devamlı olarak çalışan kişi olarak karşımıza çıkmaktadır²¹. Memur ise; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunda, kuruluş şekline bakmaksızın genel idare esaslarına göre yönetilen asli ve sürekli görev alan kişiler olarak tanımlanmıştır²². Diğer sendikalardan farklı olarak kamu sendikacılığının bağlı olduğu 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Kamu sendikalarının, işçi sendikaları gibi kamu çalışanları sendikaları ile kamu işveren sendikaları olmak üzere iki farklı kolu bulunmaktadır²³. Ancak işveren sendikalarında yürüttükleri faaliyetlerdeki iş kolunda kurulması ve bu işkolunda faaliyet göstermesi şartı aranmamaktadır²⁴.

¹⁶ Tokol, 2000: 24-25.

¹⁷ Bkz. 4857 sayılı kanun madde 2/1.

¹⁸ Kocabaş, 2002: 40.

¹⁹ Tokol, 2012: 56.

²⁰ Sümer, 2014: 173.

²¹ Gülmez, 2002: 440.

²² 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 4/A; Kanlıgöz, 1993: 180.

²³ Örneğin, Eğitim-İş Sendikası ve Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.

²⁴ Sümer, (2014), S.173.

4688 sayılı kanuna göre, kamu kurumunda işçi statüsünde çalışanlar kamu çalışanları sendikasına değil, bağlı bulundukları işkolunda faaliyet yürüten işçi sendikasına üye olabileceklerdir.

1.1.4. Sendikal Hakların Gelişimi

Sendikalar, pek çok dilde sendika (syndicat) şeklinde yer almış ve aslen Latince 'den "syndic" kavramından türemiştir. İlkçağlarda Roma Hukuku ve Yunan Hukuk'unda "site" diye tanımlanmış, şehir devletinin yönetiminde "temsilcilik" yapan kişiler olarak kullanılmıştır. XIX. Yüzyıla gelindiğinde (syndicat/syndicati) kavramı, ortak hedefleri olan belirli bir grubun çıkarlarını gözetmekle yükümlü "dernek" (association) anlamında literatüre geçmiştir²⁵.

Sanayi Devrimi'yle beraber 18. Yüzyılda İngiltere'de doğup ve gelişmiş daha sonra Avrupa'nın Batı ülkelerine yayılmıştır. Aslında makineleşmenin doğuşu olarak kabul edilebilecek olan Sanayi Devrimi, makineleşme ile buhar gücünün kullanılması ve büyük sanayi fabrikalarının kurulmasıyla ekonomik ve sosyal yaşamı derin bir biçimde değiştirmiştir. 18. yüzyılın ikinci yarısında sanayi devrimi ile kurulan çağdaş sanayi teknikleri hızlı bir şekilde yol kat etmiş ve bu gelişme hızına ayak uydurmaya çalışan toplumsal normlar da derin bir değişikliğe girmiştir. Bu değişiklikler eski dönemlerden farklı bir şekilde geniş anlamda işçi sınıfını yaratmış, yeni yaşam ve çalışma şartları yaratmış, kentsel nüfusun hızla artmasıyla kırsal nüfusta azalmalara sebep olarak çarpık kentleşmelere neden olmuştur. Kırsal yaşamı terk ederek kentlere sanayide çalışmak için gelen işçi adayları yoğun bir emek arzı yaratarak kadın, erkek ve çocuk işçileri insani koşullardan uzak yıpratıcı çalışma koşullarıyla karşı karşıya bırakılmıştır²⁶.

Yeni kurulan sistem küçük atölye üretimlerini yok ederek, bireylerin uzmanlaştıkları işleri ortadan kaldırmıştır. Bu sebeple artık eski düzendeki lonca teşkilatlarında oluşmuş toplumsal grupları birbirinden ayırmış ve sermayecinin karşısına katlanarak artan ve makineleşmenin de etkisiyle vasıf düzeyi düşük bir işçi potansiyeli çıkarılmıştır. Ortaya çıkan bu işçi potansiyelini sermayeci sınıfı uzun bir süre kendi çıkar ve menfaatleri doğrultusunda kullanmıştır. Ancak gitgide ağırlaşan çalışma koşullarıyla beraber fabrikalarda işçilerin yakın temas halinde olması içten içe bir işçi dayanışmasına ve örgütlenmesine sebep olmuştur. İlk başlarda örgütlenmeler ağır çalışma koşullarına daha fazla dayanamayan işçilerin birbirleriyle bu noktada birleşip sermayeciye karşı isyan etmesiyle ortaya çıkmış, ardından bu isyanı daha uzlaşmacı yollardan çözme yolunu benimseyen yardımlaşma dernekleri ortaya çıkmıştır. İlk

²⁵ Pıçak ve Kadah, 2017: 199.

²⁶ Mahiroğulları, 2013: 5.

başta bu yardımlaşma dernekleri hastalanan, sakatlanan ya da çalışamayacak durumda olan işçilere maddi yardımlar yapmak üzere kurulan sandıklardan oluşmaktaydı. Bu sandıklar giderek işverenlere karşı hak arama mücadelesi içine giren sendikacılık hareketlerinin de ilk ortaya çıkmasına sebep olmuştur²⁷.

Günümüzdeki sendikacılığa benzer özellikler taşıyan yardım sandıkları, yukarıdaki sebepler çerçevesinde 1700'lü yılların ortalarında meslek sendikacılığı olarak İngiltere'de ortaya çıkmaya başlamıştır. Başlarda Liberalizmin etkisi ile çeşitli baskı ve yasaklarla sindirilmeye çalışılan sendikal hareket, kendilerini kabul ettirene kadar uzun yıllar boyunca illegal faaliyetlerle ayakta kalmaya çalışmış ve nihayet ilk örgütlenme çabalarının üzerinden bir asırdan fazla bir süre sonra 1820 yılının İngiltere'sinde ilk hukuki sendika faaliyete geçmiştir. Sendika hakkı günümüz toplumlarında hem iç hem de dış hukukta en temel insan hakkı olarak yerini almıştır. Ancak başlarda işçi örgütlenmesi olarak tanımlanan sendikacılık gücünden etkilenen işverenler de kendi aralarında birleşerek işveren sendikaları çerçevesinde toplanmıştır. Ancak günümüzde sendikal hakların işverenler tarafından kullanılması temel hak ve özgürlük mü? Yoksa ekonomik bir hak mı ? olduğu hala tartışmalı bir konu olarak durmaktadır²⁸.

Sendikacılık, 19. Yüzyıldan itibaren başlayan ve 20. Yüzyılın başlarına kadar süren yoğun bir mücadele sürecine girmiş, ardından tanınma sürecinde toplu pazarlık ve grev hakkı gibi sendikacılık ve örgütlenme alanında önemli haklarını 20. Yüzyılın ilk çeyreğinde elde etmiştir. Gerek ekonomik gerekse sosyal etkileri bakımından sendikacılığın altın çağını yaşadığı bu dönem, Keynesyen İktisat politikaları ardından II. Dünya Savaşı etkisi ile ortaya çıkan 1973 Petrol Krizi'nin yarattığı bunalım ortamı neticesinde son bulmuştur. Oluşan yeni ekonomik düzende ortaya çıkan ekonomik durgunluk tarihin en büyük işsizlik rakamlarına sebep olmuştur. Bu ortamda öncelikle gelişmiş ülkeler Keynesyen politikaları terk ederek yeni ekonomik arayışlara başlamışlardır. Yeni sistem arayışının neticesinde, sendikal faaliyetler için olumsuz etki oluşturacak sıkı para politikaları, düşük ücretlerle kâr marjını arttırmaya yönelik uygulamalar, yüksek faiz oranları ile yatırım ve harcamaları kısımaya yönelik uygulamalar ve sosyal harcamaların sınırlandırılmasıyla "neoliberal politikalar" izlenmeye başlanmıştır. Bu politikalarla birlikte ortaya çıkan "küreselleşme" olgusu da sendikalaşmanın önünde engel oluşturan bir diğer etken olmuştur. Sanayileşmelerini tamamlayan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sendikacılık etkisini kaybederek, 1980 sonrasında "insan kaynakları yönetimi" sendikacılığa alternatif gösterilmiş ve "sendikasız endüstriler" oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu

²⁷ Mahiroğulları, 2013: 6-9.

²⁸ Mahiroğulları, 2012: 11-13

amaçla izlenen politikalar, emek maliyetini düşürerek işyerlerinde kar marjlarını arttırmaya çalışmış ve işverenler, ülkeler arası rekabette yerlerini almaya başlamıştır²⁹.

1.2. Dünyada Sendikacılık ve Gelişimi

1.2.1. Sendikacılığın İngiltere’de Gelişimi

İngiltere, sanayinin ilk ortaya çıkışında dünyaya öncülük ettiği için sendikal anlamda da ilk hareketlenmeler burada görülmüştür. 1824 yılında sendikal örgütlenmenin yasal dayanak kazanması ile 1868 yılında TUC (Trades Union Congress) kurulmuştur. Takip eden yüzyılın başlarında sendikaların toplu pazarlık gücünün yanı sıra siyasi alanda da güç elde etmesi gerektiğini savunan İngiliz Sendikacılığı, Bağımsız İşçi Partisi ve Fabian Derneği üyeleri ile yakın ilişki içinde olmuştur. Bu yakın ilişkiler, 1900 yılında İşçi Temsilcisi Komitesi’nin oluşmasına katkı sağlamıştır. Daha sonra bu komitenin adı İşçi Partisi olarak değiştirilerek resmi anlamda sendikacılık siyasete adım atmıştır.

Savaş yıllarına kadar siyasi partiler ve sendikalar geniş bir alanda iş birliği yapmış ve birbirlerini baskı altına almaya çalışmışlardır. II. Dünya Savaşı yılları sonrası dönemde İngiliz Sendikacılığın yükselen gücü daha da artmış, ancak değişen dünya düzeni nedeniyle bu güçlü konumlarını bugüne taşıyamamışlardır. İngiliz Sendikacılığı bu gücünü günümüze aktaramamasından özellikle 1979 yılı sonrası ekonomik ve sosyal politikalarla ortaya çıkan değişiklikler sebep olmuştur. İngiltere Hükümeti sendikal hareketlenmeleri önleyecek birçok yasa çıkarmıştır³⁰.

İngiliz Sendikacılığı karmaşık bir yapıya sahiptir. İlk düzeyde meslek ve işkolu esasına dayanmadan bütün işçileri kapsayan genel esaslı yapıya sahiptir³¹. Sendikal faaliyetlerin çekirdeğini günümüz sendikacılığına benzer bir şekilde her iş yerinde bulunan sendika temsilcileri oluşturmaktadır. Sendikaların o dönem en küçük birimi ise “mahalli şubeler” oluşturmaktadır. Bu şubeler belirli bir bölgede ve herhangi bir işkolunda faaliyette bulunan bütün sendikalı işçileri kapsamaktadır. Yani İngiltere’de aynı iş türünde çalışmadıkları halde işçiler tek bir sendikada toplanabilmekteydi. İkinci düzeyde ise sendika konseyleri olarak adlandırılan yöresel kuruluşlar, faaliyet alanları ve örgüt yapıları birbirinden farklı federasyonlar bulunmaktadır. Bu örgüt yapılanmalarının en üstünde ise TUC bulunmaktadır. TUC, sendikal hareketin bireysel faktörlere bağlı olarak ayrıştırıcı politikalar izlemediğinden dolayı tek merkezli örgüt yapısına sahiptir. Tek çatılı yapıda olan bu örgüt, toplu pazarlık

²⁹ Mahiroğulları, 2012: 11-13.

³⁰ Tokol, 1996: 339-340.

³¹ Tokol, 1996: 339.

görüşmelerine katılmamakta, sendikalar arası koordinasyonu sağlayarak genel politikaları belirlemektedir³².

1.2.2. Sendikacılığın Amerika’da Gelişimi

Amerikan sendikacılık anlayışının kendine özgü kapalı bir anlayışı bulunmaktadır. Amerikan tarzı sendikacılığın en önde gelen özelliği sınıfsal yapıda hareket etmemesidir. İngiliz sendikacılığının aksine, Amerikan sendikaları siyasi partilerle ve siyasal yaşamla birlikte hareket etmemeyi tercih etmişlerdir³³. Amerikan sendikacılık hareketinde sınıf temelli bir sendikal yaşamın benimsenmemesinin birçok sebebi bulunmaktadır.

Erkovan’a göre, bunun en önemli sebebinin ülkenin zenginlik seviyesinin yüksek olması ve buna bağlı olarak Amerikan vatandaşları arasında gelir düzeyini paylaşmakta çatışma içerisine olmamalarıdır³⁴. Yücel’e göre ise, Amerikan işçilerinin sınıf bilincine sahip olmamasından kaynaklı işçilerin iş yaşamında mücadele etmemeleridir³⁵.

Amerika’da iş kolu esasına göre sendikacılık yürütülmemekle beraber daha çok işyeri sendikacılığı benimsenmiştir. Bu sebeple çeşitli meslek grupları içerisinde dayanışma anlayışı gelişmemiştir³⁶. Amerikan sendikacılığı siyasi olarak ideolojik değillerdir. Her seçim öncesi işçi haklarını en çok iyileştirmeyi hedefleyen siyasi partinin yanında yer alarak pragmatist bir yapı izlemektedir.

Amerikan sendikacılığının tarihsel geçmişine baktığımızda, 1793 yılından başlayarak Filadelfiya, Boston ve New York şehirlerinde kurulmuş ve işçilerin yaşam koşullarını iyileştirmeyi hedeflemiştir³⁷. Amerika’nın tarihte ilk kurulan sendikal hareketi olan “Emek Şövalyeleri” adındaki oluşum, 1869-1881 yılları arasında ulusal alanda en önemli sendikal hareketleri gerçekleştirmiştir. Ancak, Emek Şövalyeleri, geçici ve siyasi hedeflerden uzak, uzun vadeli sosyal ekonomik sistemi değiştirecek politikalar izlememiştir³⁸.

Emek Şövalyeleri’nin yanı sıra Amerikan İş Federasyonu (AİF), 1886 yılında kurularak realist sendikacılık anlayışını benimsemiştir. AİF, her türlü siyasal ilişkiyi reddederek, ekonomik yollardan mücadele anlayışını benimsemiştir³⁹. AİF’nun genel başkanı olan Samuel Gompers, sadece AİF’nun başkanlığını yürütmekle kalmayıp Marksistler ve Anarko-

³² Tokol, 1996: 339.

³³ Işıklı, 2005: 226.

³⁴ Erkovan, 1974: 12-13.

³⁵ Yücel, 1980: 131-132.

³⁶ Perlman, 1949: 198.

³⁷ Yücel, 1980: 123.

³⁸ Yücel, 1980: 123-126.

³⁹ Erkovan, 1974:14.

sendikalistlere karşı mücadeleler vererek ulusal düzeyde sendikacılığın sesi olmuştur⁴⁰. Amerikan merkez sağ ideolojisini benimsemiş olan Gompers, sınıf sendikacılığını benimseyen sol görüşteki kişilerin Amerikan sendikal yaşamına girmesine engel olmuştur⁴¹.

1935 yılına gelindiğinde AİF'ye zıt görüşte olan Sanayi Örgütleri Kongresi (SÖK) daha radikal ve sola yakın bir tavır göstermiştir. Öncelikli olarak endüstriyel yaşamda sendikaların kurulması ve işverenlerin bu sendikalarını kabul etmesi ile içyapısında bulunan komünistleri sendikal yaşamdan uzaklaştırmıştır⁴². Bu iki sendikal oluşumu birbirlerinden ayıran en büyük özellik, SÖK 'ün AİF kadar siyasal yaşamdan uzak kalmama taraftarı olmasıdır ki belli bir dönem Demokrat Parti'ye açıkça destekte bulunmuştur. Bir diğer ayrılan yönleri ise SÖK 'ün AİF gibi sadece nitelikli işçilerle ilgilenmeyip tüm işçileri örgütlenmeye davet etmesidir. Aralarında bulunan bir diğer anlayış farklılığı ise, yeni oluşumun (SÖK) meslek sendikacılığını reddederek, daha etkili bir yol olan işkolu sendikacılığını benimsemesidir⁴³.

1929 büyük buhranla beraber sendikal hareketler tüm dünyada olduğu gibi Amerika'da da etkilemiştir. Ancak, sendikalar için olumlu görüşlere sahip olan Roosevelt Cumhurbaşkanı seçilince sendikalar lehine düzenlemelerde bulunmuş, 1935 yılında Wagner Yasası ve Yeni Düzenleme politikaları ile işçiler lehine bazı haklar tanımıştır⁴⁴.

Hızlı bir sendikal hayata başlayan Amerikan sendikacılığı, 1985'ten itibaren kapitalist politikaların benimsenmesi ile birlikte iş yaşamında önemsenmemeye başlamıştır. Amerika, bu yıllardan itibaren giderek artan borçları sebebi ile dünyanın en borçlu ülkesi haline gelmiş, daha fazla kâr amacı ile hareket ederek Amerikan sendikacılığını devre dışı bırakmış ve çalışma alanını iş güvencesiz bir taban üzerine oturtmuştur⁴⁵.

1.2.3. Sendikacılığın Türkiye'de Gelişimi

Bu başlık altında sendikal yaşam, Türkiye tarihindeki dönüm noktaları baz alınarak ayrı ayrı incelenecektir.

1.2.3.1 1923 Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti'nde sendikal örgütlenmelerin, ilk olarak 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti olduğu yönünde yaygın bir görüş olmasına karşın, aslında Ameleperver Cemiyeti'nin işçi örgütlenmesi değil yardımlaşma vakfı olduğunu savunan görüşler de vardır⁴⁶.

⁴⁰ Işıklı, 2005: 205-251.

⁴¹ Erkovan, 1974:14.

⁴² Yücel, 1980:138.

⁴³ Işıklı, 2005:260.

⁴⁴ Yücel, 1980: 136.

⁴⁵ Işıklı, 2005: 58.

⁴⁶ Çam, 2004: 197-198.

Bu görüşün üzerine kuruluş yılı 1895 olan, Osmanlı Amele Cemiyeti'nin ilk Osmanlı işçi sendikası olduğu düşünülmektedir. Ancak bu cemiyet kuruluşundan bir sene sonra kurucuları ve yöneticilerin yakalanıp sürgün edilmesi ile faaliyetlerine son vermek zorunda kalmıştır. Bu döneme yakın dönemlerde işçiler tarafından değişik bölgelerde de benzer işçi örgütleri oluşturma yönünde girişimleri olmuştur⁴⁷. 1872 yılında telgraf işçilerinin tarihte ilk grevi gerçekleştirmesinden sonra 1872-1908 yılları arasında toplam 23 grev örgütlenme dışı gerçekleştirilmiştir⁴⁸.

1909 yılında yürürlüğe giren Tatil-i Eşgal Kanunu kamu kurumu çalışanlarının sendikalaşma hakkını yasaklayıcı hükümler içermiş ve önceden kurulan sendikaları kapatarak varlıklarına son vermiştir⁴⁹. Yani kamu sektörü dışında kayda değer özel müteşebbis bulunmadığı için bu durumun genel anlamda sendikal örgütlenme imkanlarını ortadan kaldırdığına yönelik bir yorum yapılabilir. İkinci Meşrutiyet'in ilanından sonra, ilk oluşturulan işçi örgütü II. Abdülhamit'in tahttan indirilmesi ile kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti'nin devamı olan Osmanlı Terakki-i Sanayi Cemiyeti olmuştur. Ancak bu cemiyet 1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu'na aykırı olduğu düşüncesi ile takip eden yılda (1910) kapatılmıştır⁵⁰. 1919 yılından Cumhuriyet'e kadar, kurulan sol görüşlü partilerin çabaları ile üst örgütler kurulmaya çalışılmış ancak başarılı olunamamıştır. 1921 Anayasası bir savaş hali anayasası olduğundan birçok siyasi ve sosyal haklar gibi sendikal örgütlenme hakkı da tanımamıştır⁵¹. Kurtuluş Savaşı yılları sırasında, Anadolu içerisinde en önemli işçi grupları, imalat işçileri, demiryolu işçileri ve madencilerden oluşmaktadır. Tatil-i Eşgâl Kanunu sebebi ile sendikalaşma tam anlamı ile sağlanamadığından bu örgütlenmeler sadece işçi dayanışma ve yardımlaşma örgütleri olarak kalmışlardır⁵². 1919-1923 yıllarında, genellikle meslek ve işyeri sendikaları ve genel esasa dayalı sendikaların bulunduğu bir dönem olarak tanımlayabiliriz.

1.2.3.2. 1923-1946 Arası Dönem

Çalışma yaşamında bu yıllar arasında ilk sendikal örgütlenme ile ilgili talep, 17 Şubat 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresinde dile getirilmiştir. "İşçi Grubunun Esasları" başlıklı 34 maddelik raporda işçiler, sendika hakkının tanınması yönünde görüş bildirmişlerdir⁵³. Ancak bu yıllarda tek parti rejiminin sürmesi, iktidar partisinin sınıf temelli bir yapılanmaya karşı

⁴⁷ Çam, 2004: 198.

⁴⁸ Kaymaz, 2012: 21.

⁴⁹ Sülker, 1987: 23.

⁵⁰ Mahiroğulları, 2013: 168; "...Bu cemiyet 1909 yılında çıkartılan Cemiyetler Kanunu'na uymadığı ve içinde asker barındırdığı gerekçesi ile kapatılmıştır..." Bkz. Dereli, 1996: 40-41.

⁵¹ Çelik, 2010: 2-3.

⁵² Tuncay, 1994: 136.

⁵³ Akkaya, 2002: 147-149.

olması ve dönem koşulları göz önüne alındığında sendikal yapılanma kurulması siyasi alanda engellenmiştir⁵⁴.

Cumhuriyet tarihinin ilk Anayasası olan 1924 Anayasası'nda dernek kurma özgürlüğü benimsenmiş olsa da 17 Mart 1925 tarihli 578 sayılı Takrir-i Sükûn kanunu sendikacılık ve diğer anlamlarda işçi hareketlerinin oluşturulmasını engellemiştir⁵⁵.

Cumhuriyet sonrasında savaşın etkilerini gidermeye çalışan hükümet, tek partili dönemde oldukça yüksek olan dış borçları ödeme, 1929 ekonomik buhran ve II. Dünya Savaşı tehlikesi nedeni ile ekonominin bozulmaması için işçiler üzerinde baskılar uygulamaya başlamıştır. Bu baskılar neticesinde greve giden işçileri “düzen bozan fesatçılar” olarak tanımlamış ve işçi eylemlerini devre dışı bırakmaya çalışmıştır. Fakat, özel sektörde bu tarz baskılara karşı çıkarılan 1936 tarihli İş Kanunu ile işçiler lehine koruyuculuk desteklenmiştir. Ancak, devletin özel sektör işletmelerinin büyük bir payına sahip olması işçiler arasında işçi bilincinin oluşmasını engellemiştir⁵⁶.

Ülkenin içinde bulunduğu olumsuz koşullarda, Anayasa'nın dernek kurma hakkına dayanarak birkaç sendika kurulmuştur ancak yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı, 1936 yılına kadar önemli bir sendikal örgütlenme hareketi yaşanmamıştır. Nitekim 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'nda işçi temsilciliği düzenlenmiştir. Böylelikle 20 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde, çalışan işçi sayısına oranla işçi temsilcisi bulunması zorunlu kılınmıştır. Bu temsilcilerin seçimi, işyerinde çalışan işçilerin çoğunluk oyunu alması ile demokratik bir şekilde gerçekleştirilmiştir. 1946 yılına gelindiğinde ise cemiyet kurma yasağı ortadan kaldırılarak, işçilerin örgütlenmelerinin önündeki engel kaldırılmıştır. Cumhuriyet'in kurulmasından bu yana baskı altında çalışan işçiler, çok hızlı bir şekilde örgütlenmeye başlamış, ancak bu sevinç çok fazla sürmeyerek, sıkıyönetim tarafından yasaklanmış, kurucu ve önde gelenleri hakkında soruşturmalar başlatılmıştır. Böylelikle literatürde “46 sendikacılığı” olarak anılan dönem son bulmuştur⁵⁷.

1.2.3.3 1960-1980 Yılları Arası Dönem

27 Mayıs 1960 darbesi sonrası Türkiye yeni bir değişim sürecine girmiştir. İlk olarak temel hak ve özgürlüklerinin güvenceye alındığı Anayasa çalışmalarına başlanılarak demokratikleşme sürecine girilmiştir. Bu yıllar arasında sendikacılığın gelişmesinin önünde

⁵⁴ Sezgin, 2006: 14.

⁵⁵ Altıparmak, 2001: 99.

⁵⁶ Koray, 1994: 165.

⁵⁷ Güngör, 1996: 104.

engel olan olgular ortadan kaldırılmış, işçi hakları ile ilgili görüşlerin serbestçe tartışıldığı bir alan yaratılmıştır⁵⁸.

1961 Anayasası ile önceden belirli gruplara tanınan sendikal haklar tüm çalışanlara tanınmıştır ve işkolları üzerinde birden fazla sendika kurulmasının önü açılmıştır. Yeni anayasa toplu sözleşme yapma ve grev haklarını işçilere vererek, işçilerin hareket alanlarını genişletmeye çalışmıştır. 1960 öncesi çalışma yaşamında çok önemli bir yere sahip olamayan sendikalar, yeni dönemle beraber önemli anayasal haklara sahip olmuşlardır⁵⁹. Sosyal politikalara önem veren ve sosyal devlet anlayışını ülkeye yerleştirmeye çalışan 1961 Anayasası hazırlıklarında işçi temsilcileri ile hareket edilmiş, 41 ve 48. maddeleri arasında devlet ve çalışanlar arasındaki ilişkiler çalışanlar lehine düzenlenmiştir. 1961 Anayasası'nın bu maddelerinde baktığımızda en önemli yenilikler, işçilere grev ve toplu sözleşme haklarının tanınması, sendikaların özgürce fikir belirtebilmesi ve işçilere toplanma hakkının verilmesidir. Bu haklar, sendikal yaşama büyük ölçüde katkı sağlamıştır⁶⁰.

1961 Anayasası'nın yarattığı siyasi dönüşüm sonucunda, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunlar sendikal yaşama en demokratik yolu çizmiş ve bugüne kadar sendikal anlamda en demokratik haklar kazandıran yasal düzenlemeler olmuştur⁶¹. 275 sayılı kanun döneminde, sendikal faaliyetlerin yaygınlaştırılmasını cazip kılan toplu pazarlık hakkı tanınmıştır. Bu hakkın işçilere verilmesi işçilerin, sendikalaşma kararları üzerine en olumlu desteği sağlamıştır. Önceki dönemlerde sendikalaşma hakkını sadece beden işçilere tanınması mantığı terk edilmiş ve bu hak genele yayılarak bütün işçilere tanınmıştır. İşçi temsilciliği sistemi yerine sendika temsilciliği sistemi getirilmiş ve Sendikalar Kanunu'nda işveren vekili kavramına çok az yer verilerek sendikaların işçi lehine kapsamı genişletilmiştir⁶². Sendikaların mali açıdan yetersizliklerine 274 sayılı kanunun 23. maddesi çözüm bulmaya çalışmış, cemiyetler kanununda geçtiği miktara bağlı kalmaksızın aidat belirleme yetkisini sendikaların kendi yönetimine bırakmıştır. Sendikaların mali açıdan güçlendirilmeye çalışılmış, işverenin üye aidatlarını kaynakta kesinti yolu ile direkt sendikaya vermesi hüküm altına alınmıştır. Bu sistem sendikalara mali açıdan bağımsızlık kazandıran en önemli uygulama olmuştur. Mali açıdan güçlendirmek için atılan bir diğer adım ise İsviçre Hukuku'ndan, Türk Hukuk sistemine uyarlanan dayanışma aidatı şartı getirilmesidir⁶³.

⁵⁸ Işıklı, 1967: 87.

⁵⁹ Işıklı, 1967: 220-225.

⁶⁰ Acar, 2007: 53.

⁶¹ Mahiroğulları, 2001: 168.

⁶² Dereli, 1993:292-293. Akt. Mahiroğulları, 2001: 171.

⁶³ Mahiroğulları, 2001: 171.

1961 yılı itibari ile getirilen yenilikler, sendikacılara daha özgür bir ortam yaratmış, bu özgürlükle hareket eden sendikacılar Türkiye İşçi Partisi'ni (TİP) kurarak siyasete adım atmıştır. Yeni dönemde, eski dönemin aksine sendikalar, işçi haklarını siyasi parti aracılığı ile geliştirme yoluna girmişlerdir. Sendikacılar tarafından kurulan bu parti, siyasi arenada radikal bir şekilde işçi hareketlerini desteklemiştir. İşçi hareketleri konusunda çok sert söylemlerde bulunan bu parti sebebi ile işçiler ve işverenler arasında çatışmalar yaşanmış, nihayetinde bölünmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmeler üzerine TİP, daha ılıman bir yol izleyen Türk-İş Konfederasyonu'yla görüş ayrılıklarına düşerek, birbirlerini işçilerin menfaatlerine ters hareket ettikleri yönünde eleştirmişlerdir. Şöyle ki bunun en somut örneği, Grev ve Lokavt Kanunu'nun kabul tarihi olan 24 Temmuz Türk-İş tarafından işçi bayramı, TİP ise bu tarihi matem günü ilan etmiştir⁶⁴.

Bu dönemin ikinci evresinde sendikalar, siyasi çabalar sonucu kanunen sınırlanmaya başlamıştır. Bu sıkışıklık sonrasında, sendikacılık hareketi çok sesli olarak değil konfederasyonların çatısı altında birlik içinde hareket etmeye başlamıştır. Dolayısıyla, örgütlü çalışan kesimler, bireysel hareket eden işçilere oranla daha iyi şartlarda çalışmaya başlamıştır⁶⁵.

1.2.3.4. 1980 Sonrası ve Günümüz

1980 sonrasında 12 Eylül darbesi ile başa gelen darbe yönetimi, sendikal hayatı oldukça kısıtlamaya başlamıştır. Bu kısıtlamaları sadece sıkıyönetim mahkemeleri ile değil aynı zamanda 1982 Anayasası'nın hayata geçirdiği iktisadi politikalar ile gerçekleştirmiştir⁶⁶. 12 Eylül'le beraber sadece siyasi partiler değil, sendikal yaşamın önde gelen kuruluşlarından DİSK, Hak-İş ve MİSK' in tüm faaliyetleri durdurulmuştur. 12 Eylül darbesinden neredeyse tek etkilenmeyen Türk-İş'in darbeyi desteklemesi ile o dönem genel sekreterlik görevini yürüten Sadık Şide, Sosyal Güvenlik Bakanı olarak atanmıştır⁶⁷. Bu dönemde, devam eden baskılar kanun nezdinde de devam etmiş, şu ana kadar sendikal hayatta en özgürlükçü kanunlar olan 274 ve 275 sayılı kanunlar kaldırılarak yerine kısıtlı imkanlar tanınmasıyla ün salan 2821 ve 2822 sayılı kanunlar getirilmiştir. Bu yeni yasalar ile sendikaların siyasetle uğraşmaları kesin olarak yasaklanmış ve sendikalar siyasetten tamamen uzaklaştırılmıştır⁶⁸. Yeni kanunlarla birlikte, kıdem tazminatına getirilen tavan uygulaması ve diğer iç mevzuatlarda yapılan değişikliklerle sendikal hayatın ilerlemesi tamamen durdurulmuştur. Toplu pazarlık uygulaması ortadan kaldırılmış, bu süreç içerisinde süresi biten toplu sözleşmeleri sendikalar yerine

⁶⁴ Talas, 1972: 301.

⁶⁵ Mahiroğulları, 2001: 168-170.

⁶⁶ Işıklı, 2003: 105.

⁶⁷ Koç, 2013: 68.

⁶⁸ Işıklı 2003: 105.

hükümet ve işveren temsilcilerinin çoğunluğu oluşturduğu Yüksek Hakem Kurulu kararlarıyla yenilenmiş, geçmiş kanunlar döneminde verilmiş çoğu hak geri alınmıştır. Ayrıca yeni yasa döneminde, sendikal yaşam sadece ekonomik olgular üzerine hareket edebileceği algısı yaratılarak, sendika kurma özgürlüğü zora sokulmuştur. Ayrıca meslek sendikacılığı ile işyeri sendikacılığı tamamen yasaklanmış, konfederasyon teşkilatlanmaları kaldırılmıştır⁶⁹. Askeri yönetim sonrası tekrar sivil iktidara gelen Turgut Özal, devraldığı hükümetin siyasi yollarını izleyerek çalışma hayatında devletin gücü olması gerektiği inancı ile hareket ederek bu yönde politikalar izlemiştir⁷⁰. Darbe sonrasında sendikal hayatına devam edebilen tek kuruluş olan Türk-İş çatısı altında işçiler tekrar örgütlenerek kendi seslerini duyurmaya çalışmışlardır. Askeri yönetim, yerini bıraktığı sivil iktidar hükümeti ile tekrardan demokratikleşme adımları atmış, işçiler Türk-İş çatısı altında ve siyaset yasağına rağmen hükümet tarafına baskı kurmaya çalışmıştır⁷¹. Türk-İş'in baskıları sonucunda, işçi grevleri tekrardan artmış, ancak bir sonraki seçimle tekrardan hükümete gelen Özal yönetimi işçi eylemlerinin önüne geçmiştir⁷². Nihayet 1989 yılında yapılmış olan seçimlerde Özal yönetimi büyük oranda güç kaybetmiş, bu durum işçileri cesaretlendirerek “bahar eylemleri” adı altında geniş çapta işçi hareketleri başlatılmıştır⁷³. Bu eylemler sonucunda sendika hayatı tekrar güç kazanmaya başlamış ve 1990 yılında kamu çalışanlarının sendika kurma haklarına yönelik somut adımlar atılması sonucunda Eğitim-İş Sendikası kurulmuştur⁷⁴.

1.3. Sendika Özgürlüğünün Kapsamı

1.3.1. Genel Olarak Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğü, işçi ve işverenlerin sendikanın tanımında geçen konular nezdinde kendi çıkarlarını korumak ve faaliyetlerini her türlü dış etkiden bağımsız bir şekilde göstermesi olarak tanımlanabilir. Sendika özgürlüğü, genel hatlarıyla iki yoldan oluşmaktadır. Bu yollar literatüre genel olarak, “bireysel sendika özgürlüğü” ve “kolektif sendika özgürlüğü” olarak adlandırılmıştır.

Bireysel sendika özgürlüğü, sendikanın bireyler tarafından yapılan faaliyetleri doğrultusunda işçilerin sendika kurma, üye olma veya üyelikten çekinme hakkı, mevcut sendikaların faaliyetlerinde katılma hakkı ve üye oldukları sendikalardan ayrılabilme haklarını kapsamaktadır⁷⁵. Kolektif sendika hakkı ise sendikaların, bütünsel özelliklerini korumaya

⁶⁹ Karagöz 2010: 29.

⁷⁰ Karagöz, 2010: 30.

⁷¹ Karagöz, 2010: 31.

⁷² Koç, 2013: 71.

⁷³ Gürbüz, 2014: 24.

⁷⁴ Koç, 2013: 71.

⁷⁵ Çelik vd., 2018: 625; Sur, 2017: 31.

yönelik hareketleridir. Bu hareketler, kendi varlıklarını koruma ve yürütecekleri faaliyetlerde özgür bir şekilde davranabilme hakkıdır⁷⁶. Sendika özgürlüğü, kolektif ve bireysel sendika özgürlüklerinin bir araya gelmesiyle anlam kazanır. Bu sebeple sendika özgürlüğü, çift görünümlü bir hak olarak tanımlanmıştır⁷⁷.

Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün çatıştığı noktalarda, kolektif sendika özgürlüğü ya da bireysel sendika özgürlüğünden hangisini üstün olduğuna dair çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bireysel sendika özgürlüğünü savunan yazarlar, sendika özgürlüğünün çift temelli bir hak gibi görünmesine karşın aslında öncelikle bireysel bir hak olduğunu iddia etmektedir. Bu görüş sebebiyle bireysel sendika özgürlüğüne öncelik verilmektedir. Ancak bireysel sendika özgürlüğü hakkını kullanırken, sosyal devlet ilkesi gereği adil bir denge kurularak sendikalar da savunmasız bırakılmamalıdır⁷⁸. Diğer bir yandan kolektif sendika özgürlüğünü üstün tutan yazarlar ise, bireysel sendika özgürlüğünün tek başına bir anlam ifade edemeyeceği, bireysel hareketlerin keyfi kullanımını ifade edeceği için sendikaların işlevini azaltacağı yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu sebeple bireysel sendika özgürlüğüne bir üstünlük tanınmasının yanlış olacağı, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü arasında bir denge kurulması gerektiği düşüncesini savunmuşlardır⁷⁹.

1.3.2. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğü, her demokratik toplumun çalışma yaşamında olmazsa olmaz bir hak olarak kabul edilebilir. Ayrıca, ülke içi adaleti sağlamak açısından, güçsüzleri güçlülere karşı korumak gerekmektedir. Bu ancak yasal örgütlenme yolları ile sağlanabileceği için sendikal faaliyetlerin devlet güvencesine alınmasının önemi ortadadır⁸⁰.

Bireysel sendika özgürlüğü, yapı itibarıyla bireyler nezdinde güçsüzü güçlüden koruma üzerine kurulmuştur. İşçilerin, hak ve menfaatleri açısından özgürce dilediği sendikaya üye olması veya üye olduğu sendikadan ayrılması ve sendikal faaliyetlerini hiçbir baskı altında kalmadan yürütebilmelerini amaçlamıştır. Öğretide işçilerin, sendikaya üye olma, örgütlenerek sendika kurma ve sendikal faaliyetlere serbestçe katılabilmelerini “olumlu sendika özgürlüğü” olarak tanımlarken, üyelikten çekinme, dilediği zaman üyelikten ayrılmaları ise “olumsuz sendika özgürlüğü” olarak tanımlanmıştır⁸¹.

⁷⁶ Akyiğit, 2016: 511.

⁷⁷ Şahlanan, 1995: 10; Tuncay vd., 2017: 30; Çelik vd., 2018: 626.

⁷⁸ Tuncay vd., 2017: 33-34; Baskan, 2013a: 20; Narmanlıoğlu 2016: 13; Çifter, 2001: 1548.

⁷⁹ Eyrenci, 1984: 45; Şahlanan, 1995: 15.

⁸⁰ Sanal, 2017: 100.

⁸¹ Sanal, 2017: 102.

Anayasa'nın 51. maddesi kuruluş öncesinde izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma ve kurulan örgütlere serbestçe üye olup ayrılma hakkına sahiptir hükmü ile bireysel sendika hakkını anayasal zeminde güvenceye almıştır⁸².

Ayrıca 6356 sayılı Kanun⁸³ 17/3. Maddesinde anayasaya paralel bir şekilde, sendika üyeliğinin serbestçe kullanılacak bir hak olduğunu ifade edilmiş, aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olma yasaklanarak olumlu sendika özgürlüğünü güvenceye alınmış. Aynı kanunun 19/1. maddesinde, işçi ve işveren, sendika üyesi olarak kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağını ifade edilmiş olumsuz sendika özgürlüğü güvenceye alınmıştır.

Yine aynı kanunun 25. maddesi, işçilerin bireysel sendika özgürlüklerinden doğan haklarını kullanmaları sebebi ile hiçbir ayırım veya kötüniyetli yaklaşıma maruz kalamayacaklarını güvenceye almıştır. İlgili maddenin birinci fıkrasında, sendika üyeliği hakkının işe alımlarda ya da işten ayrılmalarda sebep olarak gösterilemeyeceği düzenlenmiştir. İkinci fıkrada ise, çalışma karşılığı verilen ek haklar ya da çalışma karşılığı olan ödemeler konusunda sendikalı-sendikasız ayırımı yapılabileceği belirtilmiştir⁸⁴.

Burada belirtilmeli ki bu fıkrada yer alan ayırım yasağı eğitim düzeyi, işçinin işyerindeki kıdemi veya performansı sebebi ile ücret, prim ve çalışma şartları arasında farklılıktan kaynaklanması bireysel sendika özgürlüğünü engelleyen bir faktör değildir. Diğer taraftan aynı kanun 39. madde hükmüne bağlı kalarak, toplu iş sözleşmesindeki haklardan ancak taraf sendika üyesi yararlanır ve bu durum ayırım yasağına engel teşkil etmemektedir⁸⁵.

1.3.3. Olumlu Sendika Özgürlüğü

Olumlu sendika özgürlüğü kavramını daha derinden inceleyecek olursak, işçilerin hiçbir bir baskı ve yasaklamaya maruz kalmadan, istedikleri zaman sendika tüzel kişiliği oluşturma veya daha önceden var olan tüzel kişiliği tamamlanmış sendikaya üye olma özgürlüğüdür⁸⁶.

Anayasa'nın 51. maddesine paralel olarak 6356 sayılı kanunun "kuruluş serbestisi" başlığı altındaki 3. maddesi, sendikaların kurulma usul ve esasları önceden sağlanma şartı ile izin almaksızın kurulabileceğini hüküm altına almıştır⁸⁷.

⁸² A.Y. Md. 51

⁸³ Ayrıca bkz. "Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkındaki Yönetmelik", 4/1-2-3. madde, (07.09.2013 tarihli, 28702 Sayılı Resmî Gazete).

⁸⁴ 6356 Sayılı Kanun Md. 25/2.

⁸⁵ Şahlanan, 2013: 133.

⁸⁶ Tuğ, 1992: 3.

⁸⁷ Bulut, 2019: 18.

Sendika kurma hakkı, sendikalaşma hakkı bulunan işçilerin yanı sıra kanunen üst kuruluş kurma hakkı bulunan mevcut sendikalar bakımından da geçerlidir. Bu durumda üyelik hem ilk kademe sendikalar hem de üst kuruluşlar tarafından olabilecektir⁸⁸.

Serbest kuruluş ilkesine göre sendika kurucularının, hiçbir yasal engelle karşılaşmadan sendika kurma doğrultusunda irade beyanı açıklamaları yeterli olacaktır. Sendikaların kuruluşu ve tüzel kişilik kazanımları üç şekilde olabilmektedir. Kurulacak sendikanın, tüzel kişiliği elde edebilmesi, mutlak takdir yetkisi bulunan idarenin iznine tabi oldukları izin sistemidir. İzin merciinin sadece kanunun emredici hükümleri içerisinde değerlendirdiği normatif sistemde, idarenin izin vermesi tüzel kişilik kazanımı ve kuruluş şartı olarak kabul edilir. Bu sistemde de idarenin mutlak takdir yetkisi bulunmaktadır. Son kuruluş sisteminde ise kurucuların sadece kuruluş yönünde iradelerini açıklamaları yeterlidir. Bu sistem serbest kuruluş ilkesi olarak tanımlanır⁸⁹. Anayasanın 51. maddesi ile 6356 sayılı kanun 3. maddesinden anlaşılabacağı üzere ülkemizde serbest kuruluş sistemi benimsenmiştir. Serbest kuruluş sistemi diğer mevcut sistemler içinde en demokratik sistem olarak kabul edilebilir⁹⁰.

6356 sayılı kanunun 7. maddesinde kurucuların, kuruluşun bulunduğu merkez valiliklerine tüzüklerine ekli olarak verecekleri dilekçe ile sendika tüzel kişilik kazanır. Ayrıca aynı maddede kurucuların şartları sağladığına dair kanıtların eksik olması ancak, daha sonra genel kurul karar başvurularına ekleneceği belirtilmesi şartı ile eksiklik, sendikanın tüzel kişilik kazanmasına engel olarak görülmemiştir.

1.3.4. Olumsuz Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğü kavramını inceleyecek olursak, sendikal hayatta işçilerin tabii haklarının en başında istedikleri sendikaya üye olmaları geldiği gibi işçilerin, istemedikleri sendikaya üye olmamaları ve üye oldukları sendikadan herhangi bir şart aranmaksızın ayrılmalrı da en doğal hakkı olarak görülmektedir⁹¹. Bir başka deyişle, sendika üyeliğinden ayrılmak isteyen işçinin, üyelikten ayrılabilmesi için zorunlu bir sebebe bağlı tutulması veya

⁸⁸ Narmanlıoğlu, 2016: 11; “Kişinin bir sendika (ve sendikaysa üst kuruluşu) üye olabilmesi, birey olarak sendika içinde veya sendikadan ayrı biçimde sendikal bir faaliyette bulunması noktasındaki özgürlüğü anlatır. Örneğin işçi/işverenler bir sendika, sendikadalarsa bir üst kuruluş kurabilirler. (DİSK, ÇİS, KAMU-İŞ, TÜHİS, HAK-İŞ, KONFD, TİSK, TÜRK-İŞ gibi) veya kurulmuş bir sendikaya üye olabilirler. Sonra sendika (veya üst örgüt) içinde yahut sendikadan ayrı olarak sendikal faaliyette bulunabilirler. Bir kimsenin işyeri sendika temsilcisi yahut sendika yöneticisi olması, sendikanın yetkili kurallarında söz almak vs. gibi aktiviteler sergilemesi sendika içindeki bir sendikal faaliyettir. Oysa bir işçinin üyesi olmadığı bir sendikaca organize edilen bir eğitim semineri yahut geziye katılması veya kendiliğinden sendika dışında yani sendikaya üye olmadan sunulan bir sendikal faaliyet olarak görülecektir.” Akyiğit, 2016: 510.

⁸⁹ Şahlanan, 1995: 36; Tuğ, 1992: 33; Centel, 2013: 205; Arıcı vd., 2013: 335.

⁹⁰ Arıcı, vd., 2013: 335-336.

⁹¹ Narmanlıoğlu, 2016: 12; Şahlanan, 1995: 13; Argün, 1995: 9.

sendika tüzüğünde değişikliğe giderek üyelik iptalinin engellenmesi mümkün değildir⁹². Hukuki düzeninde kural olarak bir hakkın kullanılması kadar, bir hakkı kullanmaktan kaçınmak da en doğal haktır. İşçinin sendikaya üye olmama ve sendika tarafından rahatsız edilmeme hakkı bulunmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, verdiği bütün kararlarında sendikal hakların olumlu sendika özgürlüğünü kapsadığı kadar, olumsuz sendika özgürlüğünü de kapsadığını ifade etmiştir⁹³.

Anayasa 51. maddesinde sendikaya üye olmak kadar üye olmamanın da Anayasal temelde bir hak olduğu ve hiçbir şekilde ihlal edilemeyeceği belirtilmiştir. Bunun yanında 6356 sayılı Kanun 19. maddesinde işçi ve işverenlerin sendikaya üye olma ve üye kalmalarına zorlanamayacağını ifade edildiği gibi aynı kanunun 25. maddesinde işçilerin işe alım, çalıştırılma ve fesih aşamalarının hiçbirinde bir sendikaya üye olma şartının getirilemeyeceğini vurgulamıştır⁹⁴.

Olumsuz sendika özgürlüğü, işçinin üye olduğu sendikadan memnun kalmaması sonucunda şartsız ve koşulsuz bir şekilde sendikadan ayrılabilme hakkı tanımaktadır⁹⁵. Bu sebeple olumsuz sendika özgürlüğünü, işçilerin sendikal haklarının genellikle işverenlere karşı korunmasının bir istisnası olarak yorumlanabilir. Bu bağlamda olumsuz sendika özgürlüğü işçileri, devlete ve işverenlere karşı korumasının yanı sıra, sendikalara karşı da korumaktadır⁹⁶.

1.3.5. Sendikaya Üye Olma Özgürlüğü

Sendika ve konfederasyonların tüzel kişiliğini elde etmesinden itibaren, kendisini oluşturan gerçek kişilerden bağımsız bir kimliği oluşmaktadır. İşçi sendikalarına sadece gerçek kişiler, işveren sendikalarına hem gerçek hem de tüzel kişiler üye olabilirken konfederasyonlara sadece tüzel kişiler üye olabilmektedir. Konfederasyon ve sendikalarda asgari üye sayısı kanun nezdinde belirlenmişken azami üye sayısı şartı bulunmamaktadır. Üye sayısı ile piyasa gücü doğru orantılı olduğundan, sendika ve konfederasyonlar en yüksek üye sayısına ulaşmak için yoğun çaba sarf etmektedir⁹⁷.

⁹² Okur, 2013: 94.

⁹³ **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı:**

CASE OF SIGURDUR ARNARSSON v. ICELAND (Application no. 44671/98) www.hodoc.com (erişim tarihi:12.12.2020).

⁹⁴ Boydak, 2019: 47. / Çelik vd., 2018: 734.

⁹⁵ Demir, 1999: 132.

⁹⁶ Şahlanan 2016: 13.

⁹⁷ Esenler ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 177.

Sendika ve konfederasyon üyeliği, 6356 sayılı kanun ile düzenlenmektedir. Ayrıca kanunun gösterdiği üye olma yolları dışında sendika ve konfederasyonlara üye kaydetmek ya da üyelikten çıkarmak mümkün değildir⁹⁸.

Sendikaların var oluş amacı göz önünde alındığında mevcut üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını güçlü bir şekilde koruyabilmesi, üye sayılarının fazlalığı ile elde edeceği aidat gelirleriyle orantılı olduğu görülmektedir. İşçi/işveren ile sendikaların bu karşılıklı çıkar⁹⁹ ilişkisine “üyelik ilişkisi” denilmektedir. Adı geçen bu üyelik ilişkisi geçici veya şarta bağlı olarak kurulup bozulmadığından ancak kanun nezdinde kurulur veya bozulabilir. Kanunda ön görülen hallerden biri oluşmadığı sürece ilişki sonsuza kadar devam etmektedir¹⁰⁰.

Kanuni olarak Türkiye’de işkolu sendikacılığı esas olarak kabul edildiğinden, sendikalar kanunun belirlediği işkollarında faaliyet yürütmek üzere kurulmaktadır. Bu sistemin öğretilde olumlu ve olumsuz yönleri¹⁰¹ tartışılmakla birlikte yasal düzen bu şekildedir. İşçinin bir sendikaya üye olabilmesi için çalıştığı işkoluna özgü bir sendikanın bulunuyor olması ve halen bir iş sözleşmesi ile o işkolunda bir yerde çalışıyor olması zorunludur¹⁰². Bir başka husus mevcut işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde mevcut işkolunun yapacağı işler haricinde yardımcı işleri yürütenler de asıl işin girdiği işkolunda kurulu bulunan sendikaya üye olabileceklerdir¹⁰³.

Sendika üyeliği, e-devlet kapısı üzerinden işçinin üyelik başvurusunda bulunması ve şartlarını sağladığı takdirde sendikanın yine e-devlet kapısı üzerinden üyeliğin kabulü ile oluşmaktadır. Sendikanın üyelik başvurusunu 30 gün boyunca reddetmemesi zımni kabul olarak anlaşılabilecektir¹⁰⁴. Ayrıca sendika tarafından haklı bir gerekçe gösterilmeden reddedilen başvurularda, başvuru sahibine bu kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde dava açma hakkı tanınmıştır. Mahkeme kararı kesin niteliktedir ve haklı bir sebebin bulunamaması durumunda üyelik, ret kararının alındığı tarihte kazanılmış olacaktır¹⁰⁵.

Sendika üyeliğinde, 4857 Sayılı kanun ile 6356 sayılı kanun üyelik yaşı açısından paralellik göstermektedir. İşçinin, çalışma şartı olarak 15 yaşını doldurmuş olması gereken şekilde sendikaya üye olabilmesi için yine 15 yaşını doldurmuş olması şartı yer almaktadır¹⁰⁶.

⁹⁸ Esenler ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 177.

⁹⁹ Tuğ, 1992:109.

¹⁰⁰ Akyiğit, 2013: 42.

¹⁰¹ “İşkolu sendikaları aracılığıyla sendikaların merkezileşmesi sağlanmaya çalışılırken toplu pazarlığın merkezileşmesinin önü kapatılmış, işkolu düzeyinde örgütlenmek zorunda olan ancak toplu pazarlık birimi olarak işyeri veya işletme düzeyini aşması yasal olarak engellenmiş bir sendikal hareket yaratılmıştır.” Özveri, 2012: 45.

¹⁰² Bkz. STİSK madde 17/3.

¹⁰³ Bkz. STİSK madde 4/2.

¹⁰⁴ Bkz. STİSK madde 17/5.

¹⁰⁵ Bkz. STİSK madde 17/5.

¹⁰⁶ 4857 madde 71; 6356 madde 17; Akyiğit, 2013: 43; Bakırcı, 2004: 363.

15 yaşını doldurmuş işçinin, sendikaya yasal temsilcilerinin onayını alarak katılma şartı bulunmamaktadır. Literatürde hâkim olan görüşe göre bu işçilerin sendikaya katılmaları için yasal temsilcisinin iznine gerek yoktur¹⁰⁷.

6356 sayılı Kanunun 8. maddesinde, sendikaların kendi tüzüklerinde üyelik şartlarını kendi yapılarına göre düzenleyebilecekleri kabul edilmiştir. Bu sebeple işçiler, kanuni şartların yanı sıra sendika tüzüklerine yer alan şartlara da uygun olmak zorundadır. Ancak bu şartlar üye olma hakkını kısıtlayıcı, ahlak ve iyi niyet çerçevesi içinde ve imkânsız olmamalıdır¹⁰⁸.

Sendikaya üye olmanın dolaylı bir yolu ise sendika kurucusu vasfının elde edilmesi ile üyelik kazanılmasıdır. Bu sebeple sendika kurucuları, kurdukları sendikanın doğal üyeleri olacaktır.

1.3.6. Sendika Kurma Özgürlüğü

Demokrasi rejimini benimseyen her ülkede, sendika kurma hakkı ekonomik ve sosyal hak olarak kabul edilir¹⁰⁹. Bir ülkede sendika hakkından bahsedebilmek için elbette olması gereken en önemli unsur sendikalardır. İşçi ve işveren grupları, kendi görüşleri doğrultusunda örgütlenerek sendika kurmalarını sağlayacak hukuki güvencelere ihtiyaç duyar.

Çalışanlar ve işverenler kendi iş kolunda faaliyet gösteren hazır kurulu sendikaya üye olabilecekleri gibi yine kendi işkolunda kuruluş şartlarını sağladıkları müddetçe yeni sendika kurabilirler. Bu sebeple işçi veya işveren kendi ideolojik görüşleri doğrultusunda bir sendika bulamadıysa kendi görüşüne yakın diğer işçi veya işverenlerle birleşerek sendika kurması sendika özgürlüğünün bir parçasıdır¹¹⁰.

Sendika kurma özgürlüğü bireylere tanındığı gibi yine aynı şartlarla sendikalara yani tüzel kişiliklere de tanınmıştır¹¹¹. Ayrıca sendika kurma özgürlüğü kapsamında “sendika çokluğu ilkesine” dayanarak aynı iş kolunda sayısız yeni sendika kurma hakkı verilmiştir¹¹². Farklı görüş ve çıkar gruplarının, aynı iş kolunda faaliyet göstermesi rekabet duygusunu ve demokratik ülkelerde sendikalar arası yarışı güçlendireceği için üyelerinin lehine sonuçlar doğuracaktır¹¹³. İşçi ve işverenlerin ortak ideoloji ve çıkarları doğrultusunda ekonomik ve çalışma hayatlarındaki haklarını koruyabilmek için sendika kurma özgürlükleri olumlu sendika özgürlüğünün vazgeçilmez bir olgusudur¹¹⁴.

¹⁰⁷ Bakırcı, 2004: 364; Akyiğit, 2013: 46.

¹⁰⁸ 8. madde kuruluşların tüzüğü d bendi “Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları.”

¹⁰⁹ Işık, 1962: 99.

¹¹⁰ Çelik vd., 2018: 737.

¹¹¹ Narmanlıoğlu, 2016: 10.

¹¹² Çelik vd., 2018: 738.

¹¹³ Çelik vd., 2018: 738.

¹¹⁴ Boydak, 2016: 40.

1.3.7. Sendikal Faaliyet Kavramı

İşçiler ve işverenler iş hayatında sosyal ve ekonomik haklarını geliştirmek için çeşitli faaliyetler yürürler. Bu nedenle hangi tür faaliyetlerin sendikal faaliyet olarak değerlendirilebileceği göreceli bir kavram olacağından hukuk metinleri içerisinde kesin ve net bir faaliyet tanımı bulunmamaktadır¹¹⁵. Sendikaların iş yaşamındaki önemi göz önüne alındığında sendikal faaliyet kavramını basit bir şekilde tanımlamak yetersiz olacaktır. Hukuki olarak mevzuatta da böyle bir tanıma yer vermek, sendikal faaliyetleri kısıtlayacağından olumsuz sonuç doğuracaktır. Mevzuatta böyle bir tanıma yer verilmesi ileride sendikal faaliyet eylemi olarak gerçekleşen ancak kanunda tanım içerisinde yer almayan bir eylemin hukuki bir sonuç doğurmamasına sebebiyet verir. Bu sebeple 6356 sayılı kanunda da böyle bir tanıma yer vermeyerek örgütlerin kuruluşlarda yer alan faaliyet alanlarında serbestçe hareket etmelerine izin vermiştir¹¹⁶.

Sendikal faaliyet kavramını öğretilerden edinilen bilgilerden hareketle anlatacak olursak, “sendikaların, kanunlar nezdinde tanınmış faaliyet alanları ve yine kanunlar nezdinde sınırlandırılmış faaliyetleri arasında yürüttükleri bütün eylemlerdir”¹¹⁷.

1982 Anayasası’nın 51. maddesi, sendikaları, ancak üyelerinin çalışma yaşamında ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak, mevcut haklarına yenilerini sağlamak amacı ile faaliyet yürüten kuruluşlar olarak tanımlamıştır. Yani bu madde sendikaların, sadece üyelerinin anayasal haklarına yönelik faaliyet yürütebileceği şeklinde anlaşılmaktadır.

Kanunda sadece sendika kurma ve üye olma haklarının güvenceye alınması, sendikanın amacı doğrultusunda hareket etmesini zorlaştıracaktır¹¹⁸. Sendikaların faaliyetlerini daha özgür bir şekilde yürütebilmesi için işçilerin her durumda sendikal faaliyette bulunma haklarının da tanınması gerekmektedir¹¹⁹. Nitekim Yargıtay bir kararına yasadışı grevin işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıyacağını kabul etmiştir¹²⁰.

¹¹⁵ Boydak, 2016: 494-495.

“Sendikaların, çalışma hayatında geniş bir yer kaplaması sebebi ile sendikal faaliyet kavramına tam olarak bir tanım yapılması imkânsızdır. Hatta bu tanımın kanunlar nezdinde yapılması işçinin korunması yönünden hak kayıplarına uğratabileceği açıktır. Mesela yapılacak olan tanım içerisinde yer almayan bir eylemin gerçekleşmesi durumunda sendikal faaliyet iddiası ile yapılmamış sayılacaktır. Bu sebeple 6356 Sayılı Kanun hangi hallerin sendikal faaliyet kapsamında yer alabileceği tanımlamasına gitmemiş, sendikalara tüzüklerinde yer alan faaliyetleri serbestçe yürütebilme yetkisi tanınmıştır.” Boydak, 2016: 495.

¹¹⁷ Güngör, 1995: 60.

¹¹⁸ Sümer, 1997: 104.

¹¹⁹ Küçük, 2019: 122.

¹²⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9.HD. E.1981 / 12688 K.1981 / 15059 K.T. : 16.12.1981 (erişim tarihi: 06.12.2019), www.hukukturk.com

“Davacı ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatına hükmedilmesini istemiş, davalı vekili davacının işine yasa dışı greve katılmış olması itibarıyla haklı nedenle son verildiğini savunmuştur. Gerçekten işyerinde bazı nakiller nedeniyle **greve** gidilmiş, neticede işverenin başvurusu üzerine grevin yasadışı olduğu

Sendikal faaliyet kavramı, işçi sendikaya ya da üst kuruluşlara üye olsun/olmasın sendikal faaliyette bulunma hakkı bulunmaktadır. Aynı yönde bu faaliyetlerin hukuki sınırlar içerisinde işyeri içerisinde veya dışarısında olması bir farklılık göstermediği gibi, bireysel sendika özgürlüğü kapsamında ister faaliyette bulunan sendika üyesi olsun, isterse başka bir sendikaya üye olsun hukuki olarak 6356 sayılı STİSK'in koruması altındadır¹²¹. Sonuç olarak, sendikaların üyelerinin çıkarları doğrultusunda yürüteceği tüm yasal faaliyetler, sendikal faaliyet olarak değerlendirilecektir¹²².

1.4. Sendikal Örgütlenme Modelleri

1.4.1. Taban Örgütlenme Modelleri

Bir işkolu ya da meslekte çalışan işçilerin birleşmesi ile tüzel kişilik kazandırılan örgütlenme yapılarına taban (ilk derece/ilk düzey) örgütler denilmektedir. Genel sendika uygulamaları çerçevesinde dünyada taban örgütler; meslek esasına göre, işkolu esasına göre ve genel esasa göre sendikalar olarak üçe ayrılmaktadır.

1.4.2. Meslek Esasına Göre Örgütler

Sendikal örgütlenmenin tarihsel olarak ilk biçimini meslek esasına göre örgütler olmuştur. Aynı mesleği ya da zanaatı icra eden işçilerin bir araya gelerek oluşturdukları yapılanmalardır. Meslek sendikacılığı, işkolu sendikacılığına göre daha geniş açıdan örgütlenmektedir. İşçi, meslek sendikacılığında hangi işkoluna bağlı işyerinde çalışırsa çalışsın, aynı mesleği icra edenlerden oluşan sendikalara üye olabilmektedir¹²³. Meslek sendikacılığı yapı itibarıyla lonca geleneğine yakındır. Bütün meslek örgütlerinin, tarihsel olarak lonca yapılanmalarının devamı niteliğinde oldukları bilinmektedir. Loncaların, gelişen kapitalist süreç içerisinde etkisini kaybetmesiyle işçi ve işverenlerin ortak bir şekilde kurdukları kuruluşlardan, işverenlerin ayrılmasıyla meslek sendikacılığı doğmuştur. Meslek sendikacılığını genel oluşum itibarıyla örneklendirmek gerekirse marangozluk, terzilik, ayakkabıcılık gibi belirli mesleklerden işçilerin çalıştıkları işyerine ve işkoluna bakılmaksızın hak ve menfaatlerini her yönden koruyan yapılardır.

hükmen tespit edilmiştir. İşyerinde bazı işçiler haksız olarak başka işyerine nakledilmişlerse bunların hakları yasal himaye altına alınmıştır. Yasanın öngördüğü yollara ilgililerce başvurulma yolu varken yasadışı greve başvurma işverene iş sözleşmesini haklı nedenle bozma hakkı verir. Diğer taraftan yasadışı durum devam ederken İş Kanunu'nun 18. maddesinde öngörülen 6 iş günlük sürede işlemez. Bu nedenlerle mahkemece ihbar, kıdem tazminatına ilişkin isteğin reddi gerekirken kabulü isabetsizdir."

¹²¹ Narmanlıoğlu, 2016: 177.

¹²² Kutal, 1989: 501.

¹²³ Aydoğanoglu, 2010: 9.

Aynı mesleği icra eden işçileri ayrıcalıklı konuma getirmeyi hedefleyen meslek sendikacılığı, günümüzde kamu çalışanları sendikalarında varlığını sürdürdüğünü söyleyebiliriz. Günümüzde işçi sendikalarında, meslek esasına göre örgütlenmeye çok fazla rastlanmamaktadır¹²⁴. Nitekim Türk Hukuku'nda, meslek esasına dayanan sendikaların faaliyet göstermesi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3/3. maddesi "meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamaz." ibaresi ile yasaklanmıştır. Daha sonra kabul edilen 6356 Sayılı STİSK, meslek sendikacılığını yasaklayıcı bir hükme yer vermemiştir¹²⁵. 6356 Sayılı Kanun meslek esasına dayanan sendikacılığı yasaklamadığı gibi kanunun 2/4. maddesinde geçen "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır." ibaresiyle yorumsal olarak bu kişilerin meslek sendikası kurma hakkına sahip olduğu sonucuna varabiliriz¹²⁶. Ancak 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinden hareketle, izin almadan kurulması serbestîsi getirilmiş ve devamında, "sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur" ifadesinden sendikacılığın, dolaylı yoldan işkolu sendikacılığı esasına dayanacağı anlaşılmaktadır¹²⁷.

1.4.3. İşkolu Esasına Göre Örgütler

Türkiye'de ve dünyada en yaygın kullanılan sendikal örgütlenme modeli olan işkolu sendikacılığı, farklı meslek ve işyerlerinde çalışan ancak aynı işkolu üzerine hizmet eden işçilerden oluşmaktadır. Örneğin eğitim, sağlık ve bilim işkolu içerisinde farklı işyerlerinde çalışanların kendi işkolunda faaliyeti bulunan sendikanın çatısı altında toplanmasına işkolu esası sendikalaşma denilmektedir. Burada amaç benzer çıkarları olan çalışanların daha güçlü bir yapı içerisinde örgütlenerek, güçlü ve tek bir elden temsil edilmesinin önünün açmaktır. Avrupa sendikal hareketi işkolu sendikacılığına yakın olduğu gibi bugün Türkiye'de sendikalaşma hareketi işkolu sendikacılığı üzerinden yürütülmektedir. İşçi ve emekçi sınıfları dayanışmayı esas aldıklarından, sendikal hareketin güçlenmesi ve işkolu üzerinde izlenecek politikaların daha geniş yelpazede belirlenmesi için en uygun örgütlenme modeli olarak kabul edilmektedir¹²⁸.

İşkolu, bir ülkede yapılan işlerin yapı itibari ile yakın olanlarının belirli gruplar içerisine alınarak tanımlanmasıdır. İşkolu gruplarının belirlenmesinde, işçilerin yürüttüğü iş tanımlarının bir önemi yoktur. Önemli olan işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunun dikkate alınmasıdır. Bir

¹²⁴ Aktay vd., 2012: 312.

¹²⁵ Baycık, 2014: 211-212.

¹²⁶ Tunçomağ ve Tankut, 2013: 268.

¹²⁷ Dereli, 2013: 43.

¹²⁸ Aydoğanoglu, 2010: 11-12; Çelik vd., 2018: 504-505; Şahlanan, 2013a: 86.

diğer değişle, işçilerin sendika kurma veya sendikaya üye olma esnasında mesleklerine ya da yaptıkları işe bakmaksızın, bağlı olduğu işyerinin işkolunda kurulan sendikalarda sendikal hakkını kullanması demektir¹²⁹. İşçinin bulunduğu işyerinin faaliyeti ağırlıklı olarak hangi iş koluna giriyorsa o işkoluna bağlıdır. Yargıtay, yürüttüğü dava dosyaları üzerinde asıl ve yardımcı işkolunun tespit edilmesini uzman bilirkişilere bırakma yönünde kararlar vermiştir¹³⁰.

Türk Hukuku'na bakılacak olursa, ilk olarak 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun ile çalışmalarına başlayan sendikalar, genel olarak işkolu sendikacılığı üzerine kurulmuştur. 5018 Sayılı Kanun'un 1. maddesi, aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelerek üst örgütlenmelerinin yolunu açmıştır¹³¹. 1963 yılında çıkarılan 274 Sayılı Sendikalar Kanunu 9/1. maddesi yine işkolu esasını temel almıştır. Bu düzenleme ile bir sendikanın faaliyet yürüttüğü işkolundaki bütün işçileri kendine üye yapabilme hakkını elde etmiştir. 274 sayılı kanun, işkoluna bağlı olan işleri belirlemediğinden sendikalar tüzüklerinde hangi işkollarında faaliyette bulunabileceklerini, o işkoluna bağlı yan işkollarını ve işkollarının alt dallarını serbestçe belirleyebiliyordu¹³². Ancak, Sendikaların, kendi işkollarının yanı sıra yan ve alt işkollarından üye kaydetmesi hem uygulamada hem de üyeler açısından karışıklığa neden olabilecek bir durum olarak yorumlanabilir.

2821 Sayılı Kanunu'na görev aynı şekilde işkolu esası benimsenmiştir¹³³. Kanuna göre, sendikaların mesleki esaslara dayalı olarak değil, işkolları esas alınarak kurulması gerekir. Mevcut olan her sendika tek bir işkolu üzerinde faaliyete bulunabilecek olup, tüzüklerinde bu işkolunun belirtilmesi tüzel kişilik kazanmasının ön şartı olarak kabul edilmiştir. 2821 sayılı kanun daha önceki kanunlardan farklı olarak işkolu tespit ve sınıflandırmasını yürütmeye bırakmamış, kanunun 60. maddesinde işkollarını açıkça belirtmiştir¹³⁴. Ancak kanun maddesinde sayılan işkollarına giren işler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkaracağı tüzüğe bırakılmıştır¹³⁵. Bu durum 2822 Sayılı Kanun'a yansımaları ise şu şekilde olmaktadır; kanuna göre bir sendikanın bağlı bulunduğu işkolundaki işyerinde toplu sözleşme yapabilmesi

¹²⁹ Şahlanan, 2013a: 112; Hafızoğlu, 2015: 34.

¹³⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 22. H.D. E:2015 / 3549 K: 2015 / 4091: "İnceleme konusu davada, davalı N... Temizlik İnş. San. Tic. Ltd. Şti. ile Alsancak Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi arasında "Bilgisayar otomasyonu sistemine yönelik birimlerdeki bilgisayarları kullanmak üzere bilgisayar kullanıcısı (veri hazırlama ve kontrol işletmeni) temini" konulu hizmet alım sözleşmesi imzalandığı ve alt işveren işçilerinin belirtilen sözleşme kapsamında çalıştırıldığı anlaşılmıştır. Mahkemeye mahallinde yapılan keşif ve **bilirkişi** raporunda yer alan tespitlere göre de alt işveren işçilerinin, hasta veri kayıt, hasta kayıt kabul, karşılama, yönlendirme gibi işleri yaptıkları anlaşılmıştır. Nitekim iş müfettişi tespiti de aynı yöndedir." www.hukukturk.com (Erişim Tarihi: 08.12.2019)

¹³¹ Dereli, 1998: 134.

¹³² Dereli, 1998: 134-135

¹³³ Bkz. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 3. madde.

¹³⁴ Bkz. 2821 Sayılı Kanun altıncı bölüm madde 60.

¹³⁵ Bkz. 2821 Sayılı Kanun Madde 60.

için o işkolunun bağlı bulunduğu işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde 10'unu üye yapması gerekmektedir. Üye yüzdeleri her yıl ocak ve temmuz ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istatistiklerinde belirlenir ve toplu iş sözleşmesi yetkisi kazanan sendikalar atanır¹³⁶. 6356 Sayılı STİSK'de bir önceki kanun gibi işkolu esası benimsemiştir¹³⁷. Her iki kanun döneminde de da tek istisna olarak kamu işveren sendikalarının meslek sendikacılığı esasına göre kurulmaktadır. Diğer yandan 2821 sayılı kanunda 28 olan işkolu sayısı, 6356 sayılı kanunda bazı işkollarının birleştirilmesi ile 20 işkoluna düşürülmüştür¹³⁸.

1.4.4. Genel Esasa Göre Örgütler

İşkolu ve meslek sendikacılığının yanı sıra genel esasa göre örgüt modellerinde işkolu ve meslek ayrımcılığı yapmaksızın sendikal örgütlenmeyi amaçlayan bir yapıdadır. Daha çok köklü meslek sendikacılığı geçmişine sahip olan ülkelerde meslek sendikacılığı modelinde üye sayılarının sınırlı kalması sonucunda “herkes için sendika” anlayışını yaygınlaştırmak amacıyla kurulmuştur¹³⁹. Genel sendika esasına göre örgütlenmeye yönelişteki sebep, toplu pazarlık olgusuna işlerlik kazandırmasıyla “büyük sendika” oluşturma hedefidir¹⁴⁰. Bir diğer anlatımla, her işyerinden, her meslekten ve her işkolundan çalışanın aynı çatı altında örgütlenmesidir. Günümüz sendikal yapıları içerisinde çok az rastlanan genel esaslı sendikalar, bilindiği gibi sendika olmaktan çok dayanışma ve yardımlaşma kuruluşları gibi işlev gösterir. Meslek, işkolu ve işyeri sendikalaşmalarının yoğun bir şekilde ortaya çıkmasıyla genel esasa dayalı sendikalar zayıflamıştır¹⁴¹. Mahiroğulları'na göre ise, XIX. Yüzyıl sonlarında, doğru, birlik, federasyon, konfederasyon gibi üst örgütlenme ve işkolu esaslı sendikacılığın rağbet görmesinden genel esaslı sendikacılığın bir önemi kalmamıştır¹⁴².

1.5. Sendikaların Unsurları

Sendikaların unsurlarına bakıldığında; ortak amaç, bağımsızlık, serbest kuruluş ilkesi tüzel kişilik oluşturma gibi farklı gruplar şeklinde sıralanabilir¹⁴³.

¹³⁶ Bkz. 2822 Sayılı Kanun Madde 11; Çelik, Aziz (1998) “Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi” Cilt II, İstanbul, S. 133.

¹³⁷ 6356 sayılı Kanun Madde 3: “(1) Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.

(2) Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.”

¹³⁸ Bkz. 6356 Sayılı Kanun 1 Sayılı Cetvel.

¹³⁹ Koray, 1992: 93.

¹⁴⁰ Mahiroğulları, 2013: 26.

¹⁴¹ Aydoğanoglu, 2010: 9.

¹⁴² Mahiroğulları, 2013: 26.

¹⁴³ Baysal, 2020: 6.

Sendikaların her ne kadar gerçek amacı sosyal yaşam ve siyasal anlamda baskı grubu oluşturmak olsa da ülkemizde sendikacılık çalışma yaşamı çevresinde faaliyet yürütmektedir¹⁴⁴. Bu durum sendikaların yoğun bir şekilde iş yaşamı için baskı grubu oluşturma çabası içindeyken, sosyal ve siyasal alana baskı kurmayı geri plana atmalarına neden olmaktadır. Günümüzde sendikaların tekrar tüm unsurlarına sahip çıkıp yaşamın tüm alanlarına baskı grubu oluşturma yolunda görev üstlenmeleri gerekmektedir¹⁴⁵.

Sendikaların amaçlarını gerçekleştirebilmesi için ellerinde birtakım güçler bulunmaktadır. Bunlar üyelerinin menfaatlerini geliştirmeye hizmet eden toplu iş sözleşmeleri yapma, grev ve lokavttır¹⁴⁶.

Tarihsel anlamda baktığımızda zaten sendikaların işçi ve işveren gruplarının bir araya gelerek hak ve çıkarlarını geliştirme ihtiyacından ortaya çıktığı çok açıktır¹⁴⁷. Hak ve çıkarlarını geliştirebilmeleri için sendikalara birtakım dokunulmaz haklar verilmesi gerekmektedir. Demokratik ülkelere bakıldığında sendikaların en çok ihtiyacı olan hak serbest kuruluş ilkesine sahip olmaktır¹⁴⁸. Bu kuruluş serbestisinden elde edilmek istenen sendikaların, kurulma aşamalarında devlet tarafından hiçbir müdahale ile karşılaşmamalarıdır. Sendikaların daha kuruluş aşamasında hiçbir güçle karşılaşmaması özgür irade ile kurulmasının en önemli unsurdur¹⁴⁹. Bu ilke, sendika kurmak isteyen kişilerin, önceden izin almaksızın ortak menfaatlerini korumak amacı ile sendika kurması, kurulmuş bir sendikaya üye olması ve üye olduğu sendikadan serbestçe ayrılmasını kapsamaktadır¹⁵⁰. Sendikal yaşamda bu üçayağın özgürce idame ettirilebilmesi olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak adlandırılmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü tanım olarak, kişilerin sendika kurma ve üye olma konusunda kendi kararlarınca hareket edebilmesini sağlamaktadır. Olumsuz sendika özgürlüğü ise tam tersi yönde hareket ederek kişilerin hiçbir baskı altında kalmadan mevcut üyeliklerinin bulunduğu sendikalardan ayrılmalarını ve baskı ile istemedikleri bir sendikaya üye olmalarının önüne geçer¹⁵¹. Eğer bu özgürlükler sendikal yaşamda uygulanmazsa, sendikalar kendi üyeleri ve daha sonradan üye olmak isteyen kişilerin hak ve menfaatlerini tam anlamıyla sağlayamaz¹⁵².

¹⁴⁴ Tuncay, 1999: 14.

¹⁴⁵ Günay, 1999: 134.

¹⁴⁶ Mahiroğulları 2016: 3

¹⁴⁷ Çelik, 2009: 384.

¹⁴⁸ Mahiroğulları, 2016: 4

¹⁴⁹ Sümer, 2014: 168.

¹⁵⁰ Koray, 2008: 259.

¹⁵¹ Koray, 2008: 29; Sümer, 2014: 171.

¹⁵² Mahiroğulları, 2016: 4.

1.5.1. Ortak Amaç Unsuru

Sendikaların faaliyetlerini yürütürken en birincil hedefi, ortak amaç doğrultusunda hareket etmesidir. Anayasa'nın 51. maddesinde ve 6356 sayılı STİSK 2/ğ'de belirtildiği gibi Sendikanın kurulması ve üyelerini bir arada tutulması için ortak menfaatlerce belirlenmiş çerçevelere dikkat edilmesi gerekmektedir. İlave olarak bu durumu ilgili sendikaların tüzüklerinde açıkça belirtmesi gerekmektedir.

Ortak amaçlar, çalışanlar ve işverenlerin ortak çıkarları doğrultusunda hareket ederek, yapılan toplu iş sözleşmeleriyle ve grev/lokavt gibi uygulamalarla hedefe ulaşmak için en önemli etkidir¹⁵³.

1.5.2. Özgürce Kurulma Unsuru

Sendikalar 87 sayılı ILO Sözleşmesinin 2. maddesinde ve Ekonomik ve Kültürel Haklar Milletlerarası Sözleşmesi 8/a maddesinde belirtildiği üzere demokratik ülkelerde, bütün sivil toplum örgütlerinde olduğu gibi önceden izin almaksızın “serbestlik esası” gereğince göre kurulurlar. Sendikaların bu şekilde kurulmasının sebebi, bağımsızlık ilkesiyle doğrudan ilişkili olup üyelerinin hak ve menfaatlerini tam anlamıyla koruyabilmek için bu şekilde tasarlanmıştır.

1.5.3. Tüzel Kişilik Oluşturma Unsuru

Sendikaların en önemli özelliklerinden olan toplu iş sözleşmesini yürütebilmesi ve yeri geldiğinde grev lokavt kararlarını alabilmesi için tüzel kişiliğe haiz olması hukuki yönden önemli bir olgudur¹⁵⁴. Bu sebeple işçi ve işveren örgütleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikaların tüzel kişilik olgusuna sahip olması ile kurucularından ve üyelerinden bağımsız bir kişiliğinin olması anlamına gelmektedir. Bağımsız kişiliği ile hareket etmekte olan bu kuruluşlar tüzüklerinde yer alan amaçlara uygun faaliyetlerde bulunarak süreklilik arz eden kişi toplulukları olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu kuruluşlar kurucu ve üyelerinin eylemlerinden etkilenmeyen ve herhangi bir değişiklikte her türlü faaliyetine devam edebilen bağımsız kişi topluluklarıdır¹⁵⁵. Sendikaların tüzel kişiliğe sahip olması kanuni olarak 6356 sayılı kanunun 2. maddesinde güvenceye alınmıştır. Yine aynı kanunun 7. maddesinde sendika ve üst kuruluş olarak konfederasyonların, tüzüklerini valiliklere bildirdikleri andan itibaren tüzel kişilik kazanacakları açıkça belirtilmiştir¹⁵⁶.

¹⁵³ Mahiroğulları, 2013: 3.

¹⁵⁴ Çelik, 2009: 388.

¹⁵⁵ Narmanlıoğlu, 2016: 68-69.

¹⁵⁶ Demircioğlu ve Centel, 1993: 151.

Kişi topluluklarının, görev ve yetkileri belirlenmiş organlara dönüşmesine örgütlenme denilmiştir. Tüzel kişi, maddi anlamda bir varlığı olmadığından örgütlenme ve bir araya gelme durumlarına muhtaçtır¹⁵⁷.

Sendikalar için bu durum aynıdır. Ortak bir amaç etrafında toplanabilmesi ve bu amaç doğrultusunda hareket edebilmeleri için belirli bir hukuki statüye sahip olmaları gerekmektedir. Yani sendikaların varlığını ve faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için tüzel kişiliği haiz olmaları şarttır¹⁵⁸.

1.5.4. Bağımsızlık Unsuru

Bir diğer sendikal unsur ise bağımsızlık unsurudur. Bu unsur sendikaların işleyişleri bakımından herhangi bir kuruluş ya da devletin vesayeti altına girmemesini sağlamaktadır¹⁵⁹. Bu amaç doğrultusunda sendikalar, siyasi partilerce ve devlet tarafından kontrol edilemeyeceği gibi bu tür kurumlara karşı tam bağımsız olduklarını ifade etmektedir¹⁶⁰. İşçi ve işveren sendikalarının üyelerinin menfaatlerini birbirlerine karşı koruma yükümlülüklerinin bulunduğu gibi devlete ve siyasi partilere karşı da korumak zorundadır. Bu sebeple sendikaların herhangi bir siyasi partinin yönetimine karşı bağımsız olacağı gibi devletin yasama, yürütme ve yargı kollarına karşı da bağımsız olmaları gerekmektedir. Bu gibi kurumlara karşı bağımsız olamayan sendikalar, faaliyetlerini özgürce yürütemeyecek ve yarı bağımsız bir konumda olacaklardır¹⁶¹.

Yine aynı şekilde işçiler ve işverenler farklı çıkar gruplarını oluşturduklarından, işçi sendikaları ile işveren sendikaları birbirlerine karşı tam bağımsız olarak faaliyette bulunmalarıyla en iyi sonucu elde edecekleri açıktır¹⁶². Eğer bir grubun, diğerine bağımlı olması halinde kendi üyelerinin değil baskın olan sendika grubunun haklarını korumak zorunda kalacaklardır¹⁶³.

Sendikaların, serbest kuruluş ilkesinin tamamlayıcısı olan bağımsızlık ilkesi hem yöneticilerinin görevleri açısından hem de sendikal faaliyetlerini yürütürken, devlete, siyasi partilere ve diğer sosyal olgulara karşı tam bağımsız olmaları gerekmektedir. Sendikaların bağımsızlık unsurunu kaybetmesi, faaliyetlerinde devletin ve diğer yapıların talimatlarına boyun eğmesi anlamına gelmektedir. Demokrasilerin tartışmasız en önemli unsurlarından olan

¹⁵⁷ Erten, 1971: 326.

¹⁵⁸ Mahiroğulları, 2013: 4.

¹⁵⁹ Aktay vd., 2006: 278.

¹⁶⁰ Koray, 2000: 71.

¹⁶¹ Koray, 2000: 71.

¹⁶² Mahiroğulları, 2016: 4.

¹⁶³ Koray, 2000: 71.

sendikal bağımsızlık sayesinde, üyeleri ve iş hayatı çıkarlarını dengeli ve müdahaleden uzak bir şekilde koruyabileceklerdir¹⁶⁴.

Sendikal hayatın, sarı sendikalara¹⁶⁵ teslim edilmemesi için işveren tarafının işçi sendikalarına ve tam tersi olarak işçi tarafının da işveren sendikalarına denetleme ve hakimiyet kurma gibi bir yaklaşımda bulunmaması gerekmektedir. Geçmişte de benzer hatalar yapılmasıyla anlaşılmıştır ki sendikaların bağımsızlık unsuru terk edildiğinde çok ciddi sorunlar ortaya çıkmakta ve iş hayatında demokrasiyi devre dışı bırakmaktadır¹⁶⁶. Bu sebeple işçi ve işveren kuruluşlarının, iş yaşamında birbirlerine karşı çıkarlarını koruyabilmesi için iki sendikal grubun birbirlerine karşı tam bağımsız olması gerekmektedir¹⁶⁷.

Sendikaların bağımsızlık unsuru gereği, işçi ve işveren kuruluşlarının yanı sıra devlete karşıda bağımsız olmaları gerekmektedir. Sendikaların kuruluş aşamasında devletten izin alma gibi bir yükümlülükleri olmadığı gibi faaliyetlerini yürütürken de devlete karşı bir sorumlulukları da bulunmamaktadır. Aksi taktirde devlete karşı bağımsızlık özelliğini kaybetmiş sendikacıların varlığında, devletten izin almadan kurulmasının ve demokratik temellerde faaliyetlerini sürdürmesinin bir anlamı olmayacaktır¹⁶⁸.

Sendikaların faaliyetlerini yürütmeye bağımsız kalabilmelerinin önemli etkisi, ekonomik olarak da bağımsız olmalarına dayanmaktadır. 6356 sayılı Kanun 28/2. maddesinde belirtildiği üzere kuruluşlar, "...kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz" ifadesi ile ekonomik anlamda bağımsızlıklarını yitirmesinin önüne geçmiştir. Böylelikle anlaşılabacağı üzere sendikaların, diğer kuruluşlardan ekonomik olacak destek olacak kuruluşlara karşı sorumlu olarak faaliyet yürütmek zorunda kalmayacaktır.

¹⁶⁴ Tuncay ve Savaş Kutsal, 2017: 21-22.

¹⁶⁵ Üye çıkarları için değil, başka kuruluşların çıkarları doğrultusunda hareket eden sendikalar.

¹⁶⁶ "Özgürlükçü parlamenter ülkelerdeki sendikalar ile totaliter Marksist ve faşist ülkelerdeki sendikalar arasında büyük farklar bulunmaktadır. Hür sendikalar, serbestçe kurulan, devlete karşı bağımsızlıkları sağlanmış kuruluşlardır. İşçi ve işveren sendikalarının birbirlerinden bağımsız olması da gereklidir. İşveren kesiminin, işçi sendikalarını denetimleri altına almak istemeleri ve bazen bunu gerçekleştirmeleri sonucu, "sarı sendika" olarak adlandırılan, işveren güdümündeki sendikalar ortaya çıkmıştır. Güçlü sendikacılığın sağlanması için, sarı sendika kurulmasını engelleyici yasal düzenlemeler çeşitli ülke mevzuatlarında yer almaktadır. Türkiye açısından, işyeri düzeyinde sendika kurulmasının yasaklanması, toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendikanın kurulduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde onunu üye kaydetmesi zorunluğunun getirilmesi gibi düzenlemeler güçlü sendikacılığı sağlamak içindir." <http://filOzof.net/Turkce/sosyoloji/1659-sendika-sari-sendika-nedir-ne-demektir-tanimi-tarifi-tarihi-anlami-marksist-fasist-ulke-sendikalar-.html> (erişim tarihi:13.12.2020)

¹⁶⁷ Sümer, 2011: 166

¹⁶⁸ Terzioğlu, 2000: 6.

1.5.5. Saflık Unsuru

Sendikal anlamda bulunan bir diğer unsur ise sendikaların saflığı ilkesidir. Saflık ilkesi, karşıt gruplarda bulunan kişilerin birbirlerinin sendikalarına üye olmamaları ile sağlanmaktadır. Yani işveren grubunda bulunan bir kişinin işçi sendikalarına, işçi grubunda bulunan kişinin de işveren sendikalarına üye olmaları kanunen yasaktır. Saflık ilkesi sağlanmazsa üyelerin birbirine karıştığı bir ortamda, karşıt gruptan bir kişiyi yönetimi ele geçirerek kontrolü ele alması olası bir durumdur¹⁶⁹.

1.5.6. Demokratik Esaslara Sahip Olma Unsuru

Sendika ve üst kuruluş olan konfederasyonların en önemli unsurlarından bir diğeri ise demokratik esaslara sahip kuruluşlar olmasıdır. Sendika ve üst kuruluşların bu unsuru hem Anayasa hem de 6356 sayılı kanunda açıkça belirtilmiştir¹⁷⁰. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 51. maddede “sendika ve üst kuruluşların tüzüklerinin yönetim ve işleyişlerinin anayasada belirtilen Cumhuriyet niteliklerine ve demokratik ilkelere aykırı olamaz” ifadesi ile demokratik ilkelere bağlılık unsuru güvenceye alınmıştır¹⁷¹. Yine 6356 sayılı kanunda da Anayasa’ımızda belirtildi gibi demokratik unsur olmaları aynen düzenlenmiş olup, bu unsura sahip olmayan ya da bu özelliğini kaybeden kuruluşların bağımsızlıklarını ve tüzel kişiliklerini kaybederek işlevsellikleri kalmayacaktır¹⁷².

Sonuç olarak, sendika ve üst kuruluş olan konfederasyonların, demokratik temellere bağlı, sosyal hukuk devletinin temel ilkelerine uygun şekilde hareket etmesi, güven olgusunu sağlayabilecektir. Bunun yanı sıra bu kuruluşların faaliyetlerinin demokratik temellerde yürüyebilmesi için iç ilişkilerinde üyelerine eşit oy hakkı tanıyıp, çoğulculuk esasını ilke edinmeleri gerekmektedir¹⁷³.

1.6. Üst Örgütlenme Modelleri

Aynı amaçla kurulan ve faaliyetleri paralellik taşıyan kuruluşların bir araya gelerek bir bütün gibi hareket etmesi durumuna üst örgütlenme modeli denilmektedir. Çalışma hayatının en önemli örgüt yapılarının sendikalar olduğu bilinen bir gerçektir. Nasıl ki bireylerin tekil olarak hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme yolunda etken olması pek mümkün değil ise sendikaların da tek başlarına çalışma hayatını düzenleyecek baskı oluşturmaları pek mümkün

¹⁶⁹ Okur, 2013: 73.

¹⁷⁰ Narmanlıoğlu, 2016: 72.

¹⁷¹ Demircioğlu ve Centel, 1993:151.

¹⁷² Ören, 2017: 182.

¹⁷³ Tunçomağ ve Centel, 2008: 254.

değildir. Bu amaçla benzer sendikaların birlikte hareket edip, güçlerinin birleştirebilecekleri bir üst kuruluş ihtiyacı doğmaktadır. Bu üst kuruluşlar günümüzde genel hatları ile federasyon¹⁷⁴, konfederasyon¹⁷⁵ ve birlik¹⁷⁶ gibi çeşitli formlardan oluşmaktadır¹⁷⁷. 2821 Sayılı Kanun’la bütün halde sendikal kuruluşları kapsayan bir ifadeye yer verilmemiş, sendika ve konfederasyon ayrı ayrı tanımlanmıştır. 2821 sayılı Kanun sendika için işçi ve işverenlerin iş yaşamında ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve mevcut haklarını geliştirmek için kurulmuş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. 6356 Sayılı Kanun da eski kanun gibi iki kavramı ayrı ayrı tanımlamıştır. Konfederasyon tanımını aynı şekilde bırakarak, sendikanın tanımında “en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelmesi” şartını getirmiştir. Her ne kadar 1961 Anayasası döneminde çıkartılan 274 sayılı kanun, üst kuruluş formlarında federasyon ve konfederasyon olarak benimsenmiş olsa da hem 2821 sayılı kanun hem de 6356 sayılı kanun üst kuruluş olarak konfederasyonu benimsemiştir¹⁷⁸.

Federasyon, sendikaların bölgesel ve ulusal düzeyde örgütlenme biçimidir. Federatif örgütlenmelerde sendikal kuruluşlar, ortak hak ve menfaatler çerçevesinde anlaşarak tek çatı altında toplanır ve bu birleşim bir iktidara bağlı olarak hareket eder. Konfederatif modelde ise farklı olarak ortak hak ve menfaatler için iç ve dış bağımsızlıklar korunarak birleşilir.

Üst örgütlenme modellerinin dört temel işlevi bulunmaktadır.

- 1- İşçi sınıfını daha geniş çerçevede ortak hareket ettirerek dayanışmayı arttırmak.
- 2- Sendikaların ortak politikalar üzerinde hareket etmesini sağlayarak daha güçlü bir baskı grubu oluşturmak.
- 3- Koordineli bir sendikal faaliyet.
- 4- Ekonomik ve siyasi olarak zayıflamış işçi hareketlerini toparlayarak tek elden yürütülmesini sağlamak¹⁷⁹.

1.7. Sendikal Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık yasağı doğrultusunda ortaya çıkan en önemli milletlerarası sözleşme, 10 Aralık 1948 tarihinde imzalanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesidir¹⁸⁰. Beyannamenin 2. maddesinde, herkesin doğuştan getirdiği veya sonradan edindiği özelliklerinden kaynaklı bu bildirgede geçen özgürlüklerden yararlanmasının engellenmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir. Ayrıca, bağımsız veya vesayet altında olan tüm ülke vatandaşlarının uyruğu,

¹⁷⁴ TDK’na göre Federasyon: “Aynı alandaki çeşitli kuruluşları bir arada toplayan dayanışma birliği.”

¹⁷⁵ TDK’na göre Konfederasyon: “Çeşitli ortaklıkların, daha çok sendikaların kümeleşmesi.”

¹⁷⁶ 1970 Tarihli Kanun Değişikliği ile Birlik Kavramı Tanımdan Çıkartılmıştır.

¹⁷⁷ Karadoğan, 2017: 2094.

¹⁷⁸ Hafizoğlu, 2015: 32.

¹⁷⁹ Tokol, 1994:40

¹⁸⁰ 9119 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 27 Mayıs 1949 tarihli 7217 sarılı Resmî Gazete.

vatandaşı olduğu devlet yapısı, hukuksal ve uluslararası statüsü bakımından tüm dünya üzerinde bir ayrımcılığa maruz bırakılamayacağını güvenceye alarak uluslararası düzeyde ayrımcılığı yasaklamıştır.

Tarihsel anlamda ayrımcılık insanlığın toplumsal hayata geçişi kadar eskidir. Ayrımcılığın tarihsel anlamda ilk ortaya çıkışı bugünkü sistemde sınıflara ayrılmış toplumla aynı kökenden gelmektedir. Toplumsal hayatın ilk zamanlarında, köleci ve feodal yasalar, her sınıf ve toplumsal katmana göre ayrı ayrı uygulanmaktaydı. Yasalar önünde her birey, o toplumdaki serveti ve statüsüne göre ayrıcalık kazanmakta veya tam tersi olarak ayrımcılığa maruz kalmaktaydı. Günümüz kapitalist toplumlarında ise günümüzde de çeşitli yollarla ortaya çıkan ayrımcılığın temel biçimlerini görülmektedir. Bu durum kadın erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığından, ırkçılığa varan etnik köken ayrımcılığına çok çeşitli boyuttur¹⁸¹.

Ayrımcılık kavramı, bilerek veya bilmeyerek kasıtlı veya kasıtsız bir biçimde, içinde bulunduğu hukuk sistemi içerisinde eşit durumda olduğu varsayılan kişilere, bir hakkın kullanılması veya üzerine yüklenen yükümlülükleri gerçekleştirilirken eşit davranılması olarak tanımlanabilir. Bunun yanında mevcut hukuk sistemleri içerisinde, eşit durumda olmadığı hallerde, geçerli bir neden olmadan eşit davranılması da ayrımcılık hali oluşturmaktadır. Tanımdan anlaşılacağı üzere eşit durumda olanlara eşit davranılmaması ve farklı durumda olanlara da eşit davranılması ayrımcılık kavramı içinde yer almaktadır¹⁸².

Avrupa Birliği Konseyinin 2000/43/EC sayılı direktifine göre ise bireyin karşılaştırılabilir durumda herhangi bir özelliğine dayanarak daha az tercih edilecek bir durumda bırakılması, bu zamana dek bırakılmış olması veya bırakılma ihtimali halinde ayrımcılık ortaya çıkacağı belirtilmiştir. Direktifte her ne kadar ırk ve etnik köken kavramları üzerinde durmuş olsa da temelde bütün ayrımcılık durumlarında uygulanabilir niteliktedir¹⁸³.

Alman Anti-Ayrımcılık Yasası 3. maddesine göre ise ayrımcılık, ırk etnik köken cinsiyet gibi doğuştan getirilen özelliklerden dolayı benzer kişilerin görmekte olduğu muameleden daha az pozitif muameleye maruz kalması olarak tanımlanmıştır.

Ayrımcılık, eşitlik ilkesinin ihlali olarak tanımlanmaktadır. Eşitlik ilkesi herkesin her durumda eşit olmasını ifade ederken, belirli kişiler ya da zümreler için bu ilkenin ihlal edilmesi ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Eşit kabul edilen kişiler arasında farklı muamelelerin yürütülmesi kabul edilebilecek bir durum değildir¹⁸⁴. Anayasa Mahkemesi de eşitlik kavramı gereğince verdiği bir kararda eşitlik kavramını, “herhangi bir nesnel ve makul dayanağı

¹⁸¹ Tanay, 2012: 6.

¹⁸² Karan, 2011: 5; “Ayrımcılık Yargılanıyor”, Radikal Gazetesi, 06.12.2009.

¹⁸³ Zeytinoglu, 2010: 119.

¹⁸⁴ Karan, 2015: 236-237.

olmaksızın aynı durumdaki bireylere farklı muamelede bulunulmamasına ilişkin gerekliliği” olarak tanımlamış yani ayrımcılık yasağını, eşitlik ilkesini güven altına alan temel bir ilke olarak kabul etmiştir¹⁸⁵.

Ayrıca ayrımcılık, devletin ya da bireyin içinde bulunduğu toplumun bazı üyelerinin, diğer bireylere karşı sağlanan hak ve yükümlülüklerden yoksun bırakılması durumudur. Ayrımcılık durumunda ayrımcılığa maruz bırakılan birey, toplumun genel kalıp yargılarından farklı özellik göstermesi sebebi ile toplumun dışında atılmaya çalışılır. Bu durum sonucunda ayrımcılığa maruz bırakılan bireyler, farklılık oluşturdıkları durumla ilgili toplum tarafından kötü muamele görebilecekleri anlamına gelmektedir. Bu durumun tam tersi de mümkün olup, ayrımcılığa tabi tutulan bireyin doğuştan ya da daha sonra edindikleri statü ile sahip oldukları özellikler sayesinde diğer bireylerden üstün tutularak (ayrıcalık sağlanarak) toplumun geri kalanından daha fazla hakka sahip olabilmektedir¹⁸⁶.

Ayrımcılık yasağının korunmasında ulusal ve milletlerarası hukuk alanında birçok dayanak bulunmaktadır. Türk Hukuku’nda Anayasa’nın 10. maddesiyle herkesin doğuştan getirdiği veya daha sonradan edindiği özelliklere bakılarak hiçbir şekilde ayrımcılığa maruz bırakılamayacağı Anayasal olarak güvenceye alınmıştır. Ancak, aynı maddenin devamında çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehit ya da gazilere yönelik uygulanacak pozitif ayrımcılıkların bu yasağa aykırı olmayacağını belirtmiş, hiçbir sınıf zümre ya da aileye imtiyaz tanınmayacağını güvenceye almıştır.

Anayasa’nın 10. maddesi ve İş Kanunu’nun 5. Maddesi “Eşit Davranma Borcunun” hukuki kaynaklarını olup, bu maddelerin ihlalden kaynaklanan eşit davranma borcunu ihlal eden işverene karşı uygulanan yaptırım ise ayrımcılık tazminatı olarak tanımlanmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde geçen “Eşit Davranma Borcu”, işverene ayrımcılık konusunda geniş çaplı bir engelleme getirmiştir. Maddenin temelinde iş sözleşmesiyle kurulan ilişkide adalet ve hakkaniyet düşüncesi yer almaktadır¹⁸⁷. Bu maddeye göre; “işverenler iş ilişkisinde çalışanların dil, renk, cinsiyet vd. gibi sebeplere dayalı hiçbir ayrımda bulunamaz.” Bu tür ayrımcılık halleri sadece İş Kanunu nezdinde aykırı bir durum oluşmayacağı gibi Anayasa’yı da ihlal eden bir durum oluşturmaktadır. İş Kanunu madde 5/1’inde geçen bu haller anayasanın iş ilişkilerine uyarlanmış hali olarak gözükmektedir. Bu fıkradaki ve benzeri gibi sebepler, kişinin temel hak ve özgürlüklerine müdahale olarak değerlendirilmektedir¹⁸⁸.

¹⁸⁵ **Anayasa Mahkemesi Kararı:**

Aziz Turhan Kararı, AYM 08.05.2014 B. No. 2012/1269, , Prg. 38.

¹⁸⁶ A. Demir, 2007: 6.

¹⁸⁷ Tuncay, 1982: 10.

¹⁸⁸ Yenisey Doğan, 2006: 65.

Anayasa'nın 10. maddesinin iş ilişkilerinin uhdesinde 4857 sayılı kanunun yasakladığı diğer halleri inceleyecek olursak, işveren esaslı bir sebep olmadıkça çalışma süreleri üzerinden veya sözleşme maddelerinde işçiler arasında ayırım yapılmasını yasaklamıştır. Ancak Yargıtay'ın bir içtihadına göre bu sözleşmeler arasındaki farklardan kaynaklı olarak fesih usulü ve fesih bildirim süreleri bakımından farkların bulunması ayrımcılık olarak yorumlanmamıştır¹⁸⁹. Kanunda ön görülen fesih bildirim süreleri doğrultusunda kıdem düzeyine göre artan kıdem tazminatı ile yasal fesih bildirim süreleri bu maddenin konusu dışındadır.

İş Kanunu'nun 5. maddesi daha sonraki maddelerinde bu konuda bazı istisnaları belirlemiştir. Sözleşmenin kurulması, iş şartlarının sağlanması, işleyişi ve feshedilişi durumlarında belli ayrımcılık yasakları getirilmiştir. İş Kanun'un 12. ve 13. maddelerinde ise sözleşme türleri açısından ayırım yapma yasağı ele alınmış, 18/d. maddesinde ise "ırk, renk, cinsiyet ,medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerle" sözleşmenin feshedilemeyeceğini ve sendikal faaliyet katılımları sebebi ile ayırım yapma yasağı getirmiştir. Ancak toplu iş sözleşmesi aracılığı ile işçiler arası farklı düzenlemeler yapılmasına imkân tanımıştır.

Aynı durum 6356 sayılı kanunu 25. maddesinde , "sendikaya üyesi işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya başka sendika üyesi işçiler arasında, çalışma şartları veya iş akdinin feshi bakımından" ayırma tabi tutulması yasaklamıştır.

Kanunun ön gördüğü pozitif ayrımcılık halleri doğrultusunda işverenin iş ilişkisi içinde farklı davranması eşit davranma borcunun ihlalini oluşturmamaktadır. Bunun yanı sıra işveren, işçinin iş performansı, sosyal durumu, kıdem ve tecrübesinden kaynaklı farklı davranması bu ilkeyi ihlal etmemektedir. Ancak İşveren bu durumu iyi niyet doğrultusunda kullanmak zorundadır¹⁹⁰.

¹⁸⁹ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD E:2006/12851 K:2006/32166

"Kıdemli işçiler için öngörülen arttırılmış önel sürelerinin 1.3.1989 tarihinden sonra işe girenler için yasal ihbar öneli verilme uygulaması eşitlik ilkelerine aykırılık oluşturmaz" www.calismatoplum.org (erişim tarihi: 29.12.2019); Zeytinoğlu, 2010: 120; İş.K. madde 13.

¹⁹⁰ Yenisey Doğan, 2006: 66-67.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL ÖZGÜRLÜĞÜN HUKUKİ DAYANAKLARI

2.1. Genel Olarak

Sendika özgürlüğü değer bakımından önem verilen ve evrensel anlamda kabul görmüş bir özgürlüktür. Sendikal haklardan yararlanmada, bireyin kişisel özellikleri (cinsiyet, renk, dil, mezhep, cinsel tercih, vd....) bakımından bir ayrımcılığa maruz bırakılması mümkün değildir. Her özgürlük gibi sendika özgürlüğü de hukuki düzlemde korunmaya alınmış ve sınırları çizilmiştir. Konuyu belirleyen sendikalar kanunu, sendikaların kuruluş aşaması, organize edilmesi ve faaliyet esaslarının belirlenmesi konusunda çerçeveyi belirlemiş, örgütlenme modelleri, alanları ile faaliyet sahalarını sınırlamış, konu üzerine açık hükümlerde bulunmuştur. Bahsi geçen özgürlük, hukuk düzleminde belirlenen çerçeveler nezdinde tüm çalışan ve çalıştıranları ilgilendiren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹¹.

Sendika özgürlüğünün milletlerarası ve ulusal hukuki dayanaklarını incelemeden önce, sendika hakkı temel hak ve özgürlüklerle birlikte uygulandığında anlam kazanır ve tek başına hiçbir anlam ifade etmemektedir. Sendika özgürlüğü Türk Hukuku'nda ilk olarak 1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Ancak sendikalar ulusal hukukta ilk kez 1961 Anayasası'nda yer alarak Anayasal zeminde güvenceye alınmıştır¹⁹². 1961 Anayasası'nın barındırdığı hükümlere dayanarak 1963 yılında çıkartılan 274 ve 275 sayılı kanunlar, sendikal hareket için Türkiye'de önemli bir adım olmuştur. Çünkü, bu kanunlardan önce 1947 yılında çıkartılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un sendikacılığın önüne koyduğu engelleri önemli ölçüde kaldırılmış ve çalışanlara toplu sözleşme yapma ve greve gitme hakkı tanınmıştır. 1950'li yıllarda sendikaların hükümetlere baskı yaparak, sürekli grev hakkına ilişkin talepte bulunması bu kanunların çıkartılmasına zemin hazırlayan en önemli faktörler olmuştur¹⁹³. 274 ve 275 sayılı yasaların etkisi ile sendikaların gücünün artırılması, işçi sınıfının da gücünü arttırmış oldu. Etkinliğini güçlenen işçi hareketlerinden alan ve 1967 yılında kurulan DİSK, çok kısa bir süre sonra sermayecilerin hedef tahtasına oturdu. 1963 yasalarının etkinliğini azaltmaya yönelik faaliyetlerde bulunan sermaye kesimi 1970 yılında 274 sayılı kanunu değiştirmeyi gündeme getirdi. Amaç DİSK'i kapatarak sendikaların gücünü etkisiz hale getirmektir. Ancak bu etkisizleştirme faaliyetleri önce işçi sınıfının direnciyle karşılaştı.

¹⁹¹ Narmanlıoğlu, 2016: 13-14.

¹⁹² Bkz. Madde 46: (20.9.1971-1488); Melda 2013: 318.

¹⁹³ Yaşar, 2018: 98.

Ardından Anayasa Mahkemesi'nden geri döndü. 1961 Anayasası'nın getirdiği özgürlükler sayesinde ayakta kalan kanunlar 12 Eylül 1980 darbe Anayasası ile ortadan kaldırılmış oldu. Gelişme süreci dolayısıyla birçok aksayan ve eksik yanı olmasına rağmen bu kanunlar Türkiye tarihinde örgütlenme alanında en özgürlükçü kanunlar olarak nitelendirilebilir¹⁹⁴.

Sendikal haklar, 1982 Anayasası'nda 1961 Anayasası'ndaki şekilde "Temel Hak ve Ödevler" başlığı altında, "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" kısmında Anayasal güvence altına alınmıştır¹⁹⁵.

Sendika hakkını doğuran gerekçeler göz önüne tutularak, sendika hakkının klasik anlamda bir temel hak mı yoksa sosyal hak mı olduğu tartışmasına cevap olarak, kendi haklarını koruma konusunda zayıf bir durumda olan işçilerin, örgütlenme yolu ile güçlenmeleri sosyal devlet anlayışı içerisinde imkân sağlandığı için sosyal bir hak olarak nitelendirilmesi gerektiği görüşü yer almaktadır¹⁹⁶.

1982 Anayasası ile getirilen 2821 ve 2822 sayılı kanunlar, 1961 Anayasası döneminde yer alan kanunlar gibi ikiz yasalarlardır. Bu kanunlarla, bazı çalışanlar sendika hakkından mahrum bırakılmış ve sendika faaliyetleri önemli ölçüde yasaklanmıştır. Yapılan kısmi çalışmalar neticesinde her ne kadar sendikal faaliyetlere getirilen sınırlamalar kaldırılmış olsa da değişiklikler bütünlük arz etmediğinden dolayı uygulamada yeterince karşılık bulamamıştır¹⁹⁷. 2821 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanunda yer alan düzenlemelerin bir kısmı ILO tarafından 87 ve 98 sayılı sözleşmelere aykırılık iddiasıyla da çok kere eleştirilmiştir. Bu eleştiriler sonrasında 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halk oylaması ile Anayasa'nın 52. 53. ve 54. maddelerinde yapılan değişiklikler yapılmış ve fakat bu kanunların uygulanmasında karşılaşılan sorunlar nedeni ile yeni bir kanun yapma ihtiyacı doğmuştur¹⁹⁸. Yapılan yasa çalışmalarından sonra 2821 ve 2822 sayılı kanunlar yürürlükten kaldırılarak iki yasayı da kapsayan hükümler içeren 6356 Sayılı STİSK düzenlenmiştir. 6356 sayılı kanunun çıkartılma gerekçesinde, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarının sendikacılığı daha ileriye taşıyamadığı ifade edilmiş, bu kanunlarda yapılacak olan kısmi değişikliklerin bütünlük arz etmeyeceğinden faydasız olacağı belirtilmiştir. Kimi zaman kanunların demokratik temellere dayalı olarak değiştirilmesi,

¹⁹⁴<http://www.belediyeis.org.tr/Basindan - Birgun Gazetesi - Aziz CELIK - 50. yilinda 274 - 275 dersleri-a41-319-tr.htm> (erişim tarihi: 12.12.2019).

¹⁹⁵ **Madde 51 (Değişik: 3.10.2001-4709/20 md.):**

"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz."

¹⁹⁶ Argün, 1995: 11-14; Gözler, 2000: 212-214.

¹⁹⁷ Makas, 2013: 156.

¹⁹⁸ Şahlanan, 2013: 111; Makas, 2013: 156-157; R.G. 13.05.2010, 27580. 5982 sayılı Kanunla Anayasasının 51, 53 ve 54. Maddelerinin değişikliği.

değiştirilemeyecek olan maddeler sebebi ile anlamsız kaldığı görüşü yer almıştır. Ayrıca bu kanunların ILO tarafından çokça kez eleştirildiği için ILO direktiflerine uyularak yeni bir kanun çıkarılması, zorunluluk olarak belirtilmiştir¹⁹⁹.

2.1.1. Uluslararası Belgeler

Hukuki düzenlemeler hem iç hem de dış kaynaklara sahiptir. Hukuki kaynakları sıraya koyup düzenleyen ilişkiye alt norm üst norm ilişkisi denilmektedir. Bu norm ilişkisine göre milletlerarası kaynaklar en tepede yer almaktadır. Çünkü milletlerarası sözleşmeler taraf devletleri dünyaya karşı sorumlu tuttuğu için taraf devletler açısından hayati öneme sahiptir. Bu ayrıcalık milletlerarası sözleşmelere anayasal düzeyde sağlanmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesi ile normlar hiyerarşisinde usulüne uygun bir şekilde kabul edilen uluslararası belgeleri en tepeye koymaktadır ve kanunlarla çeliştiği takdirde milletlerarası sözleşmelerin geçerli olacağı ifade edilmiştir²⁰⁰.

Bu düzenlemeye sendikal özgürlükler tarafından bakıldığında, aynı maddenin amacında, iç hukuktaki eksikliklerin milletlerarası sözleşmelerle giderildiği, Türkiye'nin taraf olduğu milletlerarası sözleşmelerle çelişen iç hukuk düzenlemelerin yok hükmünde sayılacağı düşünülebilir. Ancak görülmektedir ki her ne kadar Anayasada böyle bir hüküm bulunsa da uygulamalar maddeye aykırılık taşımaktadır. 6356 sayılı kanunda hem de anayasal düzeyde hem kolektif hem de bireysel sendikal özgürlüklerde sınırlamalar olduğu ve temel insan haklarına aykırılık taşıdığı görülmektedir²⁰¹.

6356 sayılı kanunda mülga kanunlara göre daha yenilikçi ve çağdaş bir sendikal zemin hazırlanmaya çalışılsa da ILO ve AB normlarına uygun sendikal hak ve özgürlükleri sağlayacak değişiklikleri yeterince ele alamamıştır. Şöyle ki, bu kanun ILO denetim organlarının daha önce eleştirdiği; “işkolu esasına göre örgütlenme”, “yetkide çifte baraj”, “sendika özgürlüğü teminatı”, “zorunlu tahkim”, “grev yasakları” ve “grev ertelemeleri” gibi temel konularda gözle görülür bir değişiklik yapmamıştır²⁰².

Anayasa'nın 51. maddesi doğrultusunda düzenlenen 6356 sayılı kanun, milletlerarası normlara aykırı bir şekilde düzenlendiği görülmektedir²⁰³. Aynı şekilde bu kanun, ILO tavsiye

¹⁹⁹ Makas, 2013: 156-157; Astarlı, 2013: 170-171; Gürbüz, 2014: 25.

²⁰⁰ Özveri, 2014: 329.

²⁰¹ Yorgun, 2016: 1184.

²⁰² Kaya, 2013: 152.

²⁰³ “Kısacası, 2013'te yürürlükte olan kurallarıyla, gerek değiştirilen metniyle 4688 ve gerekse 6356 sayılı yasaların sürdürdükleri tek türlü ve tek düzeyli sendikacılık modeli açıkça Anayasa'ya aykırıdır. Ulusaliüstü sözleşmelere aykırılığı ise, baskın görüş katılmasa da tartışma götürmez. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ/ILO) denetim organları, 1983'ten 2013'e değin otuz yıldır aralıksız yineledikleri bu aykırılığın kaldır(t)ılmasını beceremediler.” Gülmez, 2013: 15.

kararlarını göz önünde bulundurarak düzenlense de bazı noktalarda aykırılıklar görülmektedir. Bu tavsiyeleri dikkate alarak düzenlenen sendika kuruculuğu (m.5) ve sendika üyeliği (m.22) gibi olumlu düzenlemelerin yanı sıra sendikacılık tanımlarını içeren 2 ve 3. maddelerin bazı bentleri ILO'nun 87 sayılı sözleşmesinin 2. maddesine aykırı olarak düzenlenmiştir. İfade etmek gerekirse 6356 sayılı Kanun'un m. 2/f ve 1/ğ bentlerinde geçen işkolu şartının aranması²⁰⁴. 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesi “Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler” ifadesi ile çelişmektedir. ILO Komitesi kendi kararında maddeyi yorumlarken “istedikleri kuruluşları kurma hakkının” işçilerin istedikleri şekilde örgütler kurma hakkını kapsadığını; isterlerse işyeri, mesleki, işkolu, bölgesel veya başkaca kriterlere göre sendika kurabileceklerini ifade etmiştir²⁰⁵.

2.2. Milletlerarası Örgütü Sözleşmeleri Bağlamında Sendikal Özgürlük

Sendikal özgürlük, ILO'nun kuruluşu ile uluslararası yasal zemine yerleşmiştir. Sendika özgürlüğünün “anayasal ve kurucu ilke” olarak tanımlandığı ilk milletlerarası belge Versay Barış Antlaşması olarak tanımlanan ILO kuruluş belgesidir. ILO'nun sendika özgürlüğü ilkesi kendi anayasasının başlangıç bölümünde ivedilikle ele alınması gereken ilke olarak kabul edilmiştir²⁰⁶

ILO sözleşmeleri, diğer bütün uluslararası anlaşmalar gibi taraf devletleri bağlamaktadır. Sözleşmelerin tarafı olan ülkeler, kendi hukuklarını bu sözleşmeler çerçevesinde düzenlemek zorundadır. Üye ülke, sözleşmeyi onayladığı andan itibaren, sözleşme gerekliliklerini yerine getirme yükümlülüğü altına girmektedir ve çeşitli denetimlere tabi tutulacaktır. Bu durum ILO Anayasa'sında da açıkça belirtilmiştir²⁰⁷.

2.3. ILO Anayasa'sı

ILO'nun, Sendika özgürlüğünü temel bir ilke olarak kabul ettiği belge ILO Anayasası'dır. Belgenin baş kısmında, çalışma hayatındaki sosyal aksaklıkların dünya genelinde barışı sağlamayı zorlaştırması sebebi ile bu alandaki eşitsizlik ve adaletsizliklerin giderilmesinin öneminden bahsedilmiştir. Milletlerarası bir barışın sağlanması için sosyal eşitliğin gerekliliği, bu sosyal eşitliğin sağlanmasında da baş prensibin tam bir sendika özgürlüğü olduğu yorumlanabilir. Çünkü sendikaların kuruluş ve işleyiş amaçlarının da çalışma

²⁰⁴ Şahlanan, 2013b: 15.

²⁰⁵ Alpagut, 2013: 120; Kutal, 2012: 160-161.

²⁰⁶ Gülmez, 2006: 139.

²⁰⁷ Hekimler Uçkan, 2002: 15.

hayatını düzeltme olduğu anayasanın başlangıç kısmında yer alan bütün önlemlerin aslında sendikalar tarafından sağlanmaya çalışıldığı düşünülürse, bu prensip gereği sendika özgürlüğünden ödün verilmemesi gerektiği çok açıktır²⁰⁸.

2.3.1. 87 Sayılı ILO Sözleşmesi

İkinci Dünya Savaşı sonrasına, sendikal yaşamda gerçekleştirilen en önemli adım, ILO Anayasası'ndan iki yıl sonra ortaya çıkan Filadelfiya Bildirisinin 10 Mayıs 1944 yılında kabul edilmesi ile olmuştur. Bu bildirinin birinci bölümünde, düşünce ve dernek özgürlüğünün kaçınılmaz bir ilerleyiş içinde olmasının önemini vurgulamaktadır²⁰⁹. ILO Anayasası'nın başlangıç bölümünde bahsedilen, “sendika özgürlüğü ilkesinin doğrudanlığı” düşüncesi temel alınarak oluşturulan, Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO sözleşmesi (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention), 9 Temmuz 1948 yılında oluşturularak üye devletlere sunulmuştur.

Türkiye tarafından ise, 3847 sayılı yasa ile kabul edilen Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO sözleşmesi (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention) 11 Aralık 1992 yılında yürürlüğe girmiştir²¹⁰. 87 sayılı sözleşme, ileride bahsedilecek olan 98 sayılı ILO sözleşmesi gibi kısa metinlerden oluşmaktadır.

Sözleşme ilk olarak birinci maddesinde düzenlenen “Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Miletlerarası Çalışma Örgütünün her üyesi aşağıdaki hükümleri yerine getirmeyi üstlenir” cümlesi ile sözleşmeye taraf devletleri sözleşmenin tüm maddelerine uyması zorunluluğu getirilmiştir.

Sözleşme genel anlamda sendika hakkının kullanımını devlete karşı koruma altına almaktadır. Sözleşmenin 2. maddesiyle iki nokta ön plana çıkmaktadır. Birincisi sendika kurma

²⁰⁸ **ILO Anayasa'sı Başlangıç:**

“Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle; Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahenkine tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle; Gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle; Adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Miletlerarası Çalışma Örgütü'nün işbu Anayasasını onaylarlar.”

²⁰⁹ Boydak, 2019: 71.

²¹⁰ **RG. 11.12.1992- 21432;** ...Aile Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, (1/567).

ve üye olma hakkı, çalışanlara ve işverenlere tanınmış bir hak olup, memur, işçi, işveren ve sözleşmeli personel gibi ayırım gözetmeksizin tamamını kapsıyor olmasıdır. İkincisi işçinin, sendika kurma ve sendikaya üye olma durumunda herhangi bir ırk, cinsiyet, sosyal durum, statü gibi bir ayırma maruz bırakılamayacağıdır²¹¹.

Sözleşmenin 3. maddesi yorumlandığında, çalışan ve işveren sendikalarının, kendi örgütleri içerisinde istedikleri gibi tüzük ve yönetmelik hazırlama serbestisini güvenceye almıştır. Bu maddenin amacı, sendikal güvenceler bakımından sendikaların faaliyetlerine dışardan veya devlet tarafından yapılacak müdahalenin önüne geçmektir²¹². Maddenin devamında ise “Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar” hükmü eklenerek, devlete sendikal haklara dokunma yasağı getirilmiştir.

87 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin aynı doğrultuda devam eden 4. maddesinde; “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar” hükmü belirtilmiştir. Bu madde ile sendika ve konfederasyonların, dış güçlere karşı bağımsızlığı ve faaliyet özgürlüğü güçlendirilmiştir.

87 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin 5. maddesinde, “Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, milletlerarası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler” cümlesi ile bireysel sendika özgürlüğünün pozitif yönü üzerinde durulmuştur.

8. madde ile, iç kanunların sözleşmenin doğrultusunda belirlenebileceği ve kanunlar yolu ile sözleşme hükümlerinin ihlal edilemeyeceği güvenceye alınmıştır²¹³. Maddenin ilk bendinde ise, sözleşme doğrultusunda hazırlanması koşulu ile her üç tarafın da kanunların sınırlarına çıkamayacağı düzenlenmiştir. “Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar” bendi ile sendika ve konfederasyonların haklarını kullanırken yasaların dışına çıkamayacağı belirtilmiştir.

9. medde, 5. maddenin istisnası olarak düzenlenmektedir. Maddenin birinci bendinde “Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde

²¹¹ **87 Sayılı ILO Sözleşmesi madde 2:**

“Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.”

²¹² **87 Sayılı ILO Sözleşmesi madde 3:**

“Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.”

²¹³ “Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz.”

uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir” ifadesi ile kişilerin sendika özgürlüğü açısından devletlere kendi güvenlikleri doğrultusunda sınırlama yapabilme hakkı tanınmıştır.

Son olarak sözleşmenin ikinci bölümü olan, “Örgütlenme Hakkının Korunması” başlığı altında 11. maddede düzenlenen; “Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Miletlerarası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür” ifadesi yer almış ve sendika özgürlüğünün kullanılabilmesi için devletlere pozitif yükümlülükler yüklenmiştir²¹⁴.

2.3.2. 98 Sayılı ILO Sözleşmesi

98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 18 Haziran 1949 tarihinde imzalanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti tarafından, çok kısa bir süre sonra 8 Ağustos 1951 tarihinde 5834 sayılı kanunla kabul edilmiştir. 98 sayılı Sözleşme’nin, 87 sayılı Sözleşme’ye göre ağır basan tarafı bireysel sendika özgürlüğünün, işverenler ve işveren kuruluşlarına karşı korunmasıdır²¹⁵. 98 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin 1. maddesinde sendikal ayrımcılığa karşı koruma hükümleri düzenlenmiştir. Sözleşmenin bahsedilen maddesinde sendikal ayrımcılığa karşı koruma şu şekilde tanımlanmıştır:

“İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa, Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır.”

Madde genel anlamda sendikal ayrımcılık hallerini yasakladıktan sonra negatif ve pozitif sendika hakkını güvenceye almıştır.

Sözleşmenin 2. maddesinde sendikaların saflığı ilkesi güvenceye alınmıştır. Bu maddeye göre:

“İşçi ve işveren teşekkülleri gerek doğrudan doğruya gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir. Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.”

²¹⁴ https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 17.02.2020).

²¹⁵ Aktay, 1993: 87; Sur, 2015: 36; Bulut, 2016:67-68; Boydak, 2019: 75-76; Küçük, 2019: 52.

Ayrıca bu maddeye istinaden 6356 Sayılı Kanun'un 26/6, 28/3 maddelerinde sendikaların saflığı ilkesi güvenceye alınmıştır.

Sözleşmenin 3 ve 4. maddelerinde gerektiği hallerde ulusal hukuki kaynaklar nezdinde de güvence altına alınması gerektiğinden bahsedilmiş ve üye devletlere sorumluluk yüklenmiştir²¹⁶.

2.3.3. 135 Sayılı ILO Sözleşmesi

135 Sayılı Sözleşme, 2 Haziran 1971 yılında ILO tarafından kabul edilmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi 25 Kasım 1992 yılında 3845 Sayılı Kanun ile onaylamıştır. Bu sözleşme üye devletlere işçi temsilcilerinin korunması ve onlara sağlanacak güvenceleri sağlamak üzere oluşturulmuştur.

Sözleşmenin ilk maddesinde, işçi temsilcilerinin hangi alanlardan korunacağı üzerine durulmuştur. Bu maddeye göre, işletmede aktif olarak çalışan işçi temsilcileri, kanun ve sözleşmelere aykırı hareket etmeme koşulu ile iş akdinin feshi dahil olmak üzere kendilerine verilebilecek her türlü zarara karşı etkili bir korumadan yararlanabilecektir şeklinde ifade edilerek, işçi temsilcilerinin korunma biçimi genel hatları ile ele alınmıştır.

Sözleşmenin 2. maddesinde birinci maddeye istinaden işçi temsilcilerinin, sendikal faaliyetlerini yürütürken gerekli yardım ve desteklerin sağlanması gerektiği ifade edilmektedir. Bu madde, "İşletmelerde işçi temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek uygun kolaylıklar sağlanır", "Bu hususta ülkenin endüstriyel ilişkiler sisteminin özellikleri ile ilgili işletmenin ihtiyaçları, büyüklüğü ve olanakları göz önünde bulundurulur, bu tür kolaylıkların sağlanması, ilgili işletmenin etkin faaliyetini engellemeyecektir" şeklinde olup, temsilciler için söz konusu olan kolaylıkları sağlanırken işletmelerin etkin faaliyetlerini engellememe koşulu getirilmiştir. Yine ülkenin endüstri ilişkileri doğrultusunda, işletmenin büyüklüğü ve olanakları göz önünde bulunulması gerekliliği vurgulanmıştır.

Üçüncü madde ise işçi temsilcisinin ne olduğunu tanımlamıştır. Bu maddeye göre işçi temsilcisi:

"İşçi temsilcileri" deyimini ulusal mevzuat ve uygulama ışığında; ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler; ya da seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir."

²¹⁶ "Bundan önceki maddelerde tarif olunan "Teşkilatlanma Hakkı'na riayet edilmesini sağlamak üzere icap ettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilat kurulacaktır."

"Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır."

Sözleşmenin dördüncü maddesinde işçi temsilcilerinin “Ulusal mevzuat, toplu sözleşme, hakem kararları veya mahkeme kararları, bu Sözleşmede sözü edilen kolaylıkları ve korunmaya hak kazanacak işçi temsilcileri tipini veya tiplerini belirleyebilir” denilerek üye devletlere esneklik sağlanmıştır.

Beşinci madde ise bir işletmede hem işçi temsilcisinin hem de seçilmiş bir temsilcinin bulunması hallerinde uygulamaların, sendikayı ve temsilcilerinin etkinliğini sarsmaması gerektiğini belirtmiştir²¹⁷.

Bu sözleşme, sendikaların işyerlerinde etkinliğini sağlayabilmesi için görevlerini icra eden temsilcilerine, iş yerinde göz önünde oldukları ve yürüttükleri faaliyetler doğrultusunda dikkatleri üzerine çektikleri için birtakım güvenceler sağlanmıştır. Bu sözleşme iç hukukumuzda, 6356 Sayılı Kanun’un 24. maddesi ile güvenceye alındığı görülmektedir²¹⁸. Bu maddeye göre, işyeri temsilcilerinin haklı bir neden göstermeden iş akdinin feshedilmesi yasaklanmıştır. Bütün çalışanlarda geçerli olan haklı fesih şartının yanı sıra işyeri temsilcilerinin fesih sebepleri yazılı ve kesin bir şekilde kanıtlarıyla ifade edilmesi gerekmektedir. Fesih bildiriminin tebliğ edilmesinden itibaren temsilci veya temsilciliğini yürüttüğü sendika bir ay içerisinde dava açma hakkına sahiptir. Açılan dava basit yargılama usulüne göre yapılacak olup, temyizi halinde ise Yargıtay’ın vereceği karar kesin karar olarak kabul edilir. İşe iade kararı verilmesiyle birlikte temsilciye temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ve kararın kesinleşmesi arasındaki süre kadar ücret ve diğer hakları ödenir. İşveren işyeri temsilcisinin yazılı rızası olmadığı sürece iş ve görev yerini değiştiremez ve iş tanımında esaslı bir değişikliğe gidemez. Ayrıca 6356 sayılı Kanun 24. Maddesi hükümleri işyerinde aktif olarak çalışan sendika yöneticileri hakkında da uygulanır.

2.3.4. 151 Sayılı ILO Sözleşmesi

151 Sayılı Sözleşme ILO tarafından 7 Haziran 1978 yılında kabul edilerek, Türkiye tarafından 25 Kasım 1992 yılında 3848 Sayılı Kanun ile onaylanmıştır. Bu sözleşmede 98 Sayılı sözleşmenin dışında kalan kamu kesimini ele almaktadır. Sözleşme, 7 Haziran 1978 tarihinde toplanan Miletlerarası Çalışma Örgütü Genel Konferansı 64’üncü oturumunda, 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Hakkında Sözleşmenin 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Tavsiyenin hükümlerini not ederek, 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin bazı kamu görevlisi kategorilerini kapsamadığını ve 1971 tarihli

²¹⁷https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 19.02.2020).

²¹⁸ Bkz. 6356 Sayılı Kanun Madde 24/1-2-3-4-5.

İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşmenin ve Tavsiye Kararının işletmedeki işçi temsilcilerine uygulandığını ve bir çok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlediğini, kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliği konusunda tavsiye kararına uyma ihtiyacından ortaya çıkmıştır²¹⁹.

Sözleşmenin 1 ve 2. maddeleri birleşik maddeler olarak ele alınmıştır. Birinci maddede diğer sözleşmeler nezdinde ele alınmayan kesim üzerine uygulanacağını belirterek bazı özel durumlarda ulusal hukuk nezdinde sınırlandırılabilceği ifade edilmiştir. İkinci madde ise birinci maddeye gönderme yaparak kamu kesimi tarafından çalıştırılan kişilere yönelik bir sözleşme olduğunu ifade etmektedir. Bu iki maddeye istinaden, görevleri, devlet adına gizli görev yürütmek ve kamu güvenliğini devlet adına sağlayan silahlı kuvvetler mensupları ve polis teşkilatı çalışanlarına hangi boyutta uygulanacağını ulusal hukuka bırakmıştır.

Sözleşme genel anlamda kamu görevlilerinin sendikal hakları üzerine durmaktadır. Dördüncü madde kamu görevlilerinin çalıştırılmaları sırasında ve işe alınması ve işten çıkartılması durumlarında herhangi bir sendikal şarta maruz bırakılamayacağını ifade etmiştir.

Beşinci madde, kamu örgütlerinin faaliyetlerinde bağımsız olacağına vurgu yapmaktadır. Maddenin son bendinde ise; “Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir” denilerek müdahaleci durumların genel anlamda bir özeti yapılmıştır.

Altıncı madde kamu görevlilerinin sendika temsilcilerinin faaliyet haklarını korumaya yöneliktir. Maddeye göre kamu çalışanları sendikalarının temsilcilerine, çalışma saatleri içerisinde veya diğer zamanlarda sendikal görevlerini ivedi ve etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için kolaylık sağlanır düzenlemesi ile temsilcilerinin faaliyetlerini yürütmede idarecilerin her türlü kolaylık sağlaması gerektiğini belirtilmiştir. Ancak, maddenin devamında “Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir” şeklinde bir kısıtlama getirilmektedir. Maddenin son bendinde de belirtildiği gibi yedinci madde ise, “Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu sözleşmenin 7’nci maddesinde belirtilen yöntemlere göre veya diğer uygun yöntemlerle belirlenecektir”²²⁰.

²¹⁹https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 19.02.2020).

²²⁰https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 19.02.2020).

151 Sayılı ILO Sözleşmesi ile getirilen kamu çalışanlarının sendika hakkı ulusal hukukta, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda geniş anlamda güvence altına alınmıştır²²¹.

2.4. ILO'nun Sendikal Haklar Bağlamında Diğer Sözleşmeleri

Milletlerarası Çalışma Örgütü'nün yukarıda ayrıntıyla değindiğimiz sözleşmeleri dışında sendikal hakları dolaylı ya da doğrudan ele aldığı hükümleri içeren sözleşmeleri bulunmaktadır. Bu sözleşmeler, 11 Sayılı Tarım İşçilerinin Dernek Kurma, Birleşme Haklarına İlişkin Sözleşme, 141 Sayılı Tarım İşçileri Organizasyonları Sözleşmesi ve 158 Sayılı İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye 141 sayılı sözleşme dışındaki sözleşmelere taraf devletlerdendir.

Tarım işçilerinin örgütlenmesi haklarına ilişkin 11 sayılı sözleşme, 25 Ekim 1921 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiş, Türkiye tarafından 24 Ekim 1960 tarihinde 110 sayılı kanunla kabul edilmiştir, 141 Sayılı Sözleşme ise ILO tarafından 23 Haziran 1975 tarihinde onaylanmış ancak Türkiye henüz bu sözleşmenin tarafı olmamıştır. Türkiye'nin tarafı olduğu 11 sayılı sözleşme, tarım sektöründe çalışan bütün işçilere, sanayi ve diğer sektörlerde çalışan işçilerin sahip olduğu sendikal hakları sağlamaya yönelik oluşturulmuştur.

Türkiye'nin taraf olmadığı 141 sayılı sözleşme, tarım işçilerinin organizasyonlarını ve bu işçilerin sosyal ve ekonomik gelişmelerini ele almıştır. Bu sözleşmeye göre bütün tarım işçileri, diğer çalışanlar gibi önceden izin almaksızın örgüt kurma, örgüte üye olma ve örgütten ayrılma haklarına sahiptir.

158 sayılı sözleşme ise, işçinin iş akdinin işveren tarafından sona erdirilmesi ile ilişkilidir. Sözleşmeye göre işçinin, yeterliliği, işi yürütmesi veya işyeri gerekliliklerine uygun olup olmamasına bakılmaksızın işine son verilmesinin önüne geçmeye yönelik bir sözleşmedir. Bu sözleşmenin 5. maddesi, işçinin sendikal faaliyet yürütmesi, mesai saatleri içinde veya dışında sendikal harekette bulunması, sendikaya üye olması veya olmaktan çekince duyması, işyeri temsilciliği yapması gibi sebeplerle işverenin iş akdini sona erdiremeyeceğini açıkça belirtmiştir²²².

²²¹ Kanunun 14. Maddesi hangi kamu görevlilerinin sendikaya üye olamayacağını, 15. Maddesi sendika üyeliğinin sona ermesini, 16. Madde sendika ve konfederasyonların kuruluş ve üst üyeliği, 17. Madde temsilcilerin güvencesini, 18. Madde temsilcilerin tanımlanmasını ve 23. Maddesi ise onlara sağlanacak kolaylıkları ele almaktadır.

²²² Başlık altındaki bilgiler, aşağıdaki web sitelerinden alınarak yorumlanmıştır.

(Erişim tarihi: 24.02.2020)

https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377237/lang--tr/index.htm,
https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm

2.5. ILO Tavsiye Kararları

ILO Sözleşmelerinin uygulama alanında yol gösterici belgeleri olan tavsiye kararları Miletlerarası İş Hukuku'nun en önemli kaynaklarından. Sözleşmelerin uygulama esaslarını belirleyen tavsiye kararları, sendikal özgürlük ve sendikal güvenceler açısından, 1951 tarihinde 91 Sayılı Toplu Sözleşmeler Tavsiyesi kabul edilmiştir. Bahsedilen bu tavsiye yedi bölümden oluşmaktadır. Tavsiye içeriğinde toplu sözleşme yapma yetkisi sendikalara verilerek, işçileri temsil eden bir sendikanın bulunmadığı hallerde işçi temsilcisine toplu sözleşme yapma yetkisi verilmiştir. Ayrıca üye olan devletlere toplu pazarlık mekanizmasını devreye sokmasını istemiştir²²³.

ILO kurulduğu tarihten beri, hukuken bağlayıcılığı bulunan 189 sözleşme ve 205 tavsiye kararı yayımlamıştır. Türkiye bu sözleşme ve tavsiye kararlarının bir kısmını onaylamış ve kendi iç hukukunda faaliyete geçirmiştir²²⁴.

İşçi temsilcileri ile ilgili olan 1971 tarihli 143 Sayılı Çalışan Temsilcileri Tavsiyesi, 135 Sayılı sözleşmede yer alan hükümleri düzenlemiştir. İşçi temsilcilerini korumak için gereken önlemler alınarak, söz konusu bu önlemlerin temsilci olmak üzere aday olanlar ve temsilcilik yetkisi biten işçileri de kapsayarak genişletilmiştir. Tavsiye kararına göre işçi temsilcilerine ücret kesintisi yapmadan sendikal faaliyetlerini yürütmek için gereken boş zaman sağlanmalı, sendika aidatlarının hangi yollarla toplanacağına ilişkin bir karar bulunmaması halinde aidat toplama görevi işçi temsilcilerine verilmiştir²²⁵.

1978 tarihli 159 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Tavsiyesi ise kamu çalışanlarını ilgilendiren tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu tavsiye kararı dört maddeden oluşmaktadır. 151 sayılı sözleşmenin tavsiyelerinin bulunduğu bu karar, sözleşmenin üç, dört ve beşinci bölümlerinde belirtilmiş çalışanları ilgilendirmektedir. Bu çalışanların sendikalarının objektif ve önceden düzenlenmiş olması gerektiğini belirtmiştir. İkinci maddede ise, sözleşmenin dördüncü bölümünde bulunan çalışma koşullarının kamu otoritesi adına sözleşmeyi yapacak kişi ya da organların anlaşmayı uygulamaya koyacak yöntemler ulusal mevzuatta belirtilmesi gerektiği tavsiye edilmiştir. Tavsiyenin üçüncü bölümünde, kamu otoritesi ile kamu sendikaları arasında sözleşme gerçekleştirildiği zaman sözleşmenin feshi edilmesi, uzatılması ve gözden geçirilerek düzeltilmesi belirtilmektedir²²⁶.

²²³ Küçük, 2019: 63.

²²⁴ Nurdoğan, 2018: 80.

²²⁵ Küçük, 2019: 63.

²²⁶ Küçük, 2019: 63.

2.6. Diğer Uluslararası Sözleşmeler

2.6.1. Filadelfiya Bildirgesi

ILO'nun 26. Sezon Miletlerarası çalışma konferansında, Anayasa'da belirtilen ilkelerin geçerliliğin korumasının yanı sıra 1919 yılında iş yaşamında değişen sosyal olguların göz önüne alınması ve mevcut ilkelerinin genişletilmesi gerekliliği kararlaştırılmıştır²²⁷. Bu karar doğrultusunda 1946 yılında Filadelfiya bildirisi kabul edilerek Anayasa'ya eklenmiştir. Bu bildiri Anayasa'nın ek kısmında, örgütün hedef ve amaçlarına yönelik bir bildiri olarak yer almaktadır²²⁸.

Bildirinin ilk kısmında, ILO ilkeleri tekrar edilmiştir. İş gücünün alınıp satılan bir mal olmadığı, ifade ve örgütlenme özgürlüklerinin dünya üzerinde ilerlemenin ön koşulu olduğu belirtilmiş, Anayasa'nın ilk halindeki dar kapsamlı sendika özgürlüğü daha geniş bir yelpazeye taşınmıştır²²⁹.

Bildirinin ikinci bölümünde sendikal yaşama dair herhangi bir hususa yer verilmemiş iş yaşamındaki eşitliklerden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde, sendikal faaliyet alanına giren toplu görüşme yapma hakkının tam olarak sağlanması, sosyal ekonomik politikaların hazırlanmasında işçi-işveren ve devletlerin ortaklaşa hareket etmesi gerekliliğinden bahsedilmiştir. Bu yolla ILO'nun sorumluluk alanı genişletilmiş, toplu pazarlık hakkı anayasal bir zorunluluk haline getirilmiştir. Böylece bu bildirge ikinci dünya savaşı sonrası değişen sosyal ve ekonomik koşulların iyileştirilmesi için önemli bir değer oluşturmuştur²³⁰.

2.6.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında Sendikal Özgürlüğün Değerlendirilmesi

Çalışma hayatı ile ilgili hükümler içeren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmıştır. Türkiye ise bu sözleşmeye, 10 Mart 1954 tarihinde taraf olmuştur. Söz konusu sözleşmenin 11. maddesi konumuz nezdinde hükümler içermekte olup, 14 ve bir noktasında 10. maddesi sendikal yaşamı yakından ilgilendirmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11.maddesinde;

“Herkes asayiş bozmayan toplantılar yapmak, denek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.”

“Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın

²²⁷50Int'ILab.Rev.11944s.1

<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr50&div=1&src=home> (Erişim tarihi: 09.07.2020).

²²⁸Küçük, 2019: 46; Kapar, 2004: 182.

²²⁹Gülmez, 2014: 107; ILO'nun bildiri ile ilgisi web sayfası

https://www.ILO.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 10.07.2020).

²³⁰ Küçük, 2019: 47.

veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir.”²³¹

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi “dernek kurma ve toplantı özgürlüğü” şeklinde başlıklandırılmış olsa da madde metninin içeriğinden anlaşılaçağı üzere sadece dernek kurma ve toplantı özgürlüğünden ibaret değıildir. Maddenin 1. fıkrasında bu iki unsurla beraber sendika kurma ve sendikaya üye olma hakları da vurgulanmaktadır²³². Bu maddenin sağladığı hak konumuz dâhilinde sendikaya katılma, sendika kurma ve sendika üyeliğinden kaçınma hakkını da içermektedir.

2.6.3. Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi

Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar bildirgesi, 18 Haziran 1998 tarihinde düzenlenen 86. Miletlerarası Çalışma Konferansında kabul edilmiştir²³³. Bu bildirgenin kabul edilmesinde yatan sebepler, 1990’lı yıllarda sosyalist ülkelerin yaşadığı değıişimler ve küreselleşmenin hız kazanması ile ILO’nun problemlerle karşı karşıya kalmasıdır. Yeni oluşan koşullarda, ILO’nun çözemediğı sorunlar nedeni ile ILO’nun işlevi sorgulanmaya başlamıştır. Miletlerarası ticaret ve çalışma yaşamının düzenlenmesine ilişkin faaliyetlerin merkezinde ILO’nun milletlerarası sözleşmeleri yer almaktadır. Bu sözleşmelerin süreç içerisinde yetersiz kalması, bildirinin yayınlanmasında en önemli sebep olarak görölmesine karşın, ILO’nun 1990’lı yıllarda halkla ilişkiler alanında sorunlar yaşadığını kabul etmesi de bu görüşü desteklemektedir²³⁴.

Bildirgenin temel amacını ILO, kendi anayasası ve Filadelfiya Beyannamesi’nde bulunan temel ilke ve hakları geliştirmek olarak açıklamıştır²³⁵. Bildirge, izleme mekanizması sosyal hak ve ilkelerin uygulamamasında yeni yöntemlerin araştırılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır²³⁶.

Bildiri giriş, maddeler ve ek kısmı ile 3 bölümden oluşmaktadır. Giriş kısmında, ILO Anayasası ve Filadelfiya Bildirisinin önemi tekrar vurgulanmıştır. ILO’nun ortaya çıkmasında evrensel bir barışın sağlanması amacı ile sosyal adaletin gerekliliğine olan inancın en etkili etmen olduğı ifade edilerek bildiriye başlanmıştır²³⁷.

²³¹ Bkz. Avrupa İnsan Hakları sözleşmesi Madde 11.

²³² Ermumcu, 2006: 1.

²³³ https://www.ILO.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 21.07.2020).

²³⁴ Bellace, 2001: 270.

²³⁵ https://www.ILO.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 21.07.2020).

²³⁶ Kapar, 2004: 183.

²³⁷ Ayrıntılı bilgi ve maddeler için ILO, 1998b: 1-5.

Bildirge, her ne kadar ILO açısından büyük bir öneme sahip olsa da üye devletlere yeni görevler yüklememiştir. Sadece üye devletlere, temel hak ve ilkeler konusunda daha hassas davranmaları gerektiğini tavsiye etmiştir²³⁸.

Bildiri, ikinci maddesiyle, üye devletlerin maddede sayılan hallerle ilgili sözleşmeleri imzalamamış olsalar da ILO Anayasa'sına "saygı duyarak" ve adı geçen sözleşmeleri "geliştirmek ve gerçekleştirmek" zorunda olduklarını belirtmiştir²³⁹. Bildirinin 2/a'da geçen "Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması" ifadesi sendikal yaşama ilişkin 87 ve 98 sayılı sözleşmelerde bu hallere dahil edilmiştir²⁴⁰.

ILO'nun sözleşmeleri arasında özel bir yere sahip olan sendika hakkının, bildirge, taraf olsun ya da olmasın tüm üye devletler için bağlayıcılığını kontrol eden izleme mekanizması kurulmuştur²⁴¹. Ancak, bu mekanizma, üye devletleri zorlayıcı yaptırımlar getirmemiştir. Tam tersine örgütün izleme mekanizmasının diyaloga dayalı bir anlayışı vardır. İzleme, Sendika özgürlüğü komitesi ve uzmanlar komitesinin denetimlerinden ayrı bir şekilde ilerleyip, üye devletleri teşvik edici nitelikte bir yapıya sahiptir²⁴².

2.6.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, konsey üyesi üç devlet tarafından, 18 Ekim 1961 tarihinde Turin'de imzalanmıştır²⁴³. Avrupa Sosyal şartı ile İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde eksik kalan yönleri tamamlamak amaçlanmış ve bu sözleşmenin bir alternatifi oluşturulmaya çalışılmıştır²⁴⁴. Ancak, Avrupa Sosyal Şartı uzunca bir süre AİHS'nin gölgesinde kalmıştır. Bunun sebebi, içerik olarak zengin olmasına rağmen, Bağımsız Uzmanlar Komitesi tarafından kabul edilen sonuç bölümünün anlaşılmasız olması, bildirinin yayımlanmamış olması ve Uzmanlar Komitesi'nin büyük oranda Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ne bağlı kalması ve tam olarak yargısal ya da siyasi bir kontrol mekanizmasını doğurmaması gibi sebeplerdendir²⁴⁵. Türkiye ise şartı 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamıştır.

²³⁸ Kellerson, 1998: 224.

²³⁹ "Söz konusu Sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bütün Üyelerin, Örgüt üyesi olmakla, bu Sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve Anayasa'nın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açıklar: "
a) Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması;
b) Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması;
c) Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi;
d) İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

²⁴⁰ Küçük, 2019: 48.

²⁴¹ Sur, 2013: 320.

²⁴² Kapar, 2004: 183; Gülmez, 2014: 672.

²⁴³ Bulut, 2016: 62.

²⁴⁴ Küçük, 2019: 44.

²⁴⁵ Olivier DS, 2010: 7-8; Klaus Fuchs, 1993: 26-27; Gülmez, 1994: 15-36.

Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulama alanına giren kişileri taraf devlet vatandaşları ile sınırlı tutması ve taraf devletlerin şartın hangi hükümlerini uygulayacağı konusunda serbest bırakması uygulanma alanını daraltmıştır²⁴⁶. Bu sebepler neticesinde Avrupa Sosyal Şartı'nın eksik yanlarını tamamlamak üzere, 3 Mayıs 1996 yılında Strasburg'da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı oluşturulmuştur²⁴⁷. Bu genişletilmiş şartla beraber şartın ele aldığı haklar genişletilmiştir. Taraf devletlere, eski şarttaki gibi hükümleri seçme yetkisi verilmekle beraber şartın ana konusu olarak “çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, çocuk ve gençlerin korunma hakkı, ailenin sosyal ve yasal ile ekonomik korunma hakkı, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı ile istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmama hakkı” gibi konularda seçim hakkı tanınmamıştır²⁴⁸.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın denetleme işlemi iki aşamalıdır. Bu aşamalar, devletlerin düzenli olarak verdikleri raporlarda Bağımsız Uzmanlar Komitesi (ECSR) incelemeleri ve uluslararası işçi örgütlerinin, hükümet dışında temsil hakkı bulunan işçi ve işveren kuruluşlarının şikâyetlerinin incelenmesine dayanan şikâyetler mekanizmasıdır²⁴⁹. Şikâyet mekanizması, 1995 tarihinde ek protokolle kabul edilmiştir. Ancak Türkiye şikâyet sistemini onaylamamıştır²⁵⁰. Bu sistem, hükümet raporlarını incelenmesinin yanı sıra Şart'a aykırı olan eylem iddialarının denetimini sağlamaktır²⁵¹.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesi ile “Örgütlenme Hakkı”, 6. Maddesi ile ise “Toplu Pazarlık Hakkı ” ele alınmıştır. Her iki madde de şartın ana konusunu oluşturan ve alternatif seçme hakkı tanınmamasına rağmen henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır²⁵².

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümünün 5. Maddesinde, “Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve milletlerarası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir” hükmü belirtilmiştir²⁵³. Burada belirtilen “tüm çalışanlar” ibaresinden kasıt, kamu sektöründe çalışan kamu kesimini,

²⁴⁶ Olivier DS, 2010: 8.

²⁴⁷ Olivier DS, 2010: 8-9.

²⁴⁸ Olivier DS, 2010: 12-16.

²⁴⁹ Olivier DS, 2010: 17.

²⁵⁰ Gülnur, 2008: 136.

²⁵¹ Çiçekli, 2008: 65.

²⁵² Sur, 2013: 37; Küçük, 2019: 45.

²⁵³ <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf> (erişim tarihi: 25.02.2020)

belirli sınırlar çerçevesinde emniyet ve silahlı kuvvetler çalışanlarını kapsamaktadır²⁵⁴. Ayrıca “tüm çalışanlar” kapsamına yabancı işçiler de dahildir²⁵⁵.

2.6.5. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Miletlerarası Sözleşmesi

1966 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurul’unda, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi kabul edilmiştir. Kabul edilen bu sözleşme, 1976 yılında yürürlüğe girmiş, sözleşmenin başlıca amacı başlangıç hükmünde geniş bir şekilde tanımlanmıştır. Sözleşme, Birleşmiş Milletler Şartı’nda ilan edilen prensiplere göre hareket ederek, insanların doğuştan kazandıkları haklarını tanımanın, yeryüzünde özgürlük, adalet ve barışın sağlanmasında en temel etken olduğunu belirtmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ne göre; tüm insanlığın korkudan ve yoksulluktan kurtulması, kişisel ve siyasal haklarıyla birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını kullanması sonucunda olacaktır. Birleşmiş Milletler Şartı’yla birlikte tüm devletlerin insan hak ve özgürlüklerine saygı duyması en temel hedef olarak belirtilmiştir²⁵⁶.

Sözleşmenin, “sendikal haklar” başlıklı 8. maddesi 1/a fıkrasında sendika kurma, faaliyette bulunma ve üst örgütlere üye olma hakkı teminat altına alınmıştır. Bu fıkra ile genel kurul sendikal haklara demokratik toplum yapısına uygun olarak ve hukuken getirilebilecek önlemler dışında herhangi bir sınırlama getirilemeyeceği şartını taşımaktadır²⁵⁷. 1/b fıkrasında ise milletlerarası düzeyde üst örgüt kurma ve bu üst örgütlere üye olma hakkı düzenlenmektedir. 1/c fıkrası sendikal faaliyet serbestliğini teminat altına alarak, ulusal güvenlik, kamu düzeni ve diğer bireylerin hak ve özgürlüklerini tehlikeye atmadığı sürece engellenemeyeceğini güvenceye almıştır. 1/d fıkrası, her ülkenin kendi hukuki düzenlemeleri çerçevesinde kabul görülebileceği bir grev hakkını düzenlemiştir. 8. maddenin 2. fıkrası bazı meslek ve durumlarda

²⁵⁴ Işıklı, 1993: 108.

²⁵⁵ Gülnur, 2008: 144.

²⁵⁶ “Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, Birleşmiş Milletler Şartı’nda ilan edilen prensiplere göre insanlık ailesinin bütün üyelerinin doğuştan sahip oldukları insanlık onurunu ve eşit ve vazgeçilmez haklarını tanımanın yeryüzündeki özgürlük, adalet ve barışın temeli olduğunu dikkate alarak, Bu hakların insanın doğuştan sahip olduğu insanlık onurundan türediğini kabul ederek, İnsan Hakları Evrensel Bildirisine göre, korkudan ve yoksulluktan kurtulma özgürlüğünü kullanabilen özgür insan idealinin, kişisel ve siyasal haklarla birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını da kullanılabildiği şartların yaratılması halinde gerçekleştirilebileceğini kabul ederek, Birleşmiş Milletler Şartı’na göre Devletlerin insan haklarına ve özgürlüklerine her yerde saygı gösterilmesini sağlama ve bu haklara ve özgürlüklere uygun davranma yükümlülüğünü dikkate alarak, Yaşadıkları topluma ve diğer bireylere karşı ödevleri bulunan bireylerin, bu Sözleşmede tanınmış olan hakları iletme ve bu haklara uyulmasını sağlamak için çaba gösterme sorumluluğu bulunduğunun farkında olarak...” <https://www.ihd.org.tr/sasve-medenhaklar-uluslararası-slees/> (erişim tarihi: 23.08.2020).

²⁵⁷ “Herkes ekonomik ve toplumsal haklarının korunup geliştirilmesi için sendika kurma ve ancak ilgili örgütün kurallarına bağlı olmak koşuluyla istediği sendikaya üye olma hakkını ve bu hakkın kullanılmasında demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ya da kamu düzeni ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması...” <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf> (erişim tarihi: 28.08.2020).

taraf devletlere kendi güvenlikleri sebebi ile sendikal sınırlamalar getirilebileceği serbestliğini tanıırken, 3. fıkrası taraf devletlere sözleşmede yazılı olan durumlara aykırı tasarruflarda bulunamayacağını düzenlenmiştir²⁵⁸.

2.7. Anayasa Mahkemesi’nin 6356 Sayılı Kanun ile İlgili verdiği Kararın Sendikal Özgürlüğe Etkileri

6356 sayılı kanun 18.10.2012 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş, 07.11.2012 tarihinde ise Resmî Gazete ’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun hazırlanış gerekçesinde uluslararası sözleşmeler paralelinde hazırlandığı ifade edilmiş, hazırlanan yeni kanunda sendikal haklara yönelik birçok yenilik getirildiği savunulsa da birçok madde hakkında tartışmalar bulunmaktadır²⁵⁹. Bu tartışmaların paralelinde kanunun özellikle 25. maddesi başta olmak üzere yirmi bir maddesinin Anayasa ve ILO Sözleşmesine aykırılığı gerekçesi ile iptal davası açılmıştır.

Daha önce de Anayasa Mahkemesi’ne sendikal özgürlüklere yönelik davalar açılmıştır. 1961 ve 1982 Anayasaları nezdinde verilen kararlar incelendiğinde bu kararların ortak noktalarının sendika ve üst kuruluş kurma hakkı, serbestçe üye olma ve çekilme hakkı, sendikal faaliyette bulunma hakkı, kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esasları ve Cumhuriyet’in temel değerlerine aykırı olmaması ve sendikaların denetlenmesi konularına odaklanıldığı görülmektedir²⁶⁰.

Anayasa Mahkemesi çerçeve sözleşme, sendikaların örgütlenme ile ilgili aksaklıkları, grev yetkisi gibi hak ihlallerine karşı iptal taleplerini reddederken, sendikal yaşam için önemli olan bazı konularda iptal kararı vermiştir. Bu iptal kararlarının en etkili olanı ise Kanun 25/4. maddesindeki “fesih dışında” ve 5. fıkrasındaki “18” ibarelerini iptal etmek olmuştur. Kanunun 25. maddesinin ilk üç fıkrası kapalı işyeri uygulamasının önüne geçmek için işe alım esnasında, çalıştırma esnasında ve iş akdinin feshi esnasında sendikal ayrımcılığı yasaklamıştır. Dördüncü fıkarda işverenlerin, sendikal hakka yapacağı bir müdahale neticesinde hükmedilecek sendikal tazminat ele almaktadır. Kanunun ilk halinde işçinin, “sendikal fesih” dışında ayrımcılığa maruz kaldığı hallerde tazminata hak kazanabileceği düzenlenmekteydi. Mahkemenin bu ibareyi iptal etmesi ile işçi, sendikal fesihte de sendikal tazminata hak kazanabilmesinin önünü açmış oldu²⁶¹.

²⁵⁸ Yorgun, 2016: 1175.

²⁵⁹ Hekimler, 2015: 24.

²⁶⁰ Aydın, 2006: 4-5.

²⁶¹ Hekimler, 2015: 25; Narmanlıoğlu, 2014: 27; Şahlanan, 2013: 111.

Anayasa Mahkemesi'nin 25/5'inde "18" ibaresini kaldırması, verilen iptal kararları arasında sendikal yaşam için hayatı bir öneme sahip olmuştur. Nitekim sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi hallerinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine²⁶² bağlı tutulması, sendikal hallerle fesihle işçinin tazminat hakkı kazanamaması yoğun tartışmalara neden olmuştu. "18" ibaresinin fıkra içerisinde yer alması sonucunda sendikal tazminatın uygulama halleri çok kısıtlanmış olmaktadır. İş güvencesinden yararlanma şartlarında işçinin çalıştığı işyerinde en az 30 işçinin bulunma koşulu, işçinin en az "6 ay" kıdemini bulunma zorunluluğu ve sözleşmenin belirsiz süreli olması gibi ağır koşullar bulunmaktaydı²⁶³.

Başka bir ifade ile sözü geçen fıkrada sadece iş güvencesi hakkı bulunan işçilere dava açma hakkı tanınmış, iş güvencesi hakkına sahip olmayan ve sendikal faaliyetler sebebi ile iş akdine son verilen işçilere dava açma hakkı tanınmamıştır. Bu durum anayasanın 51. maddesinde temel bir sosyal hak olarak tanınan sendika hakkı ile 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmekteydi. Ayrıca ILO'nun, 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine tezat bir şekilde davranılmıştı²⁶⁴.

Anayasa Mahkemesi daha önce verdiği bir kararda sendika özgürlüğünü şu şekilde özetlemiştir;

"Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir. Öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir. Bunların yerine getirilmesinde göz önünde tutulacak başlıca temel ilkeler Anayasa'nın 10, 11 ve 12. maddelerinde gösterilmiştir. Eşit kullanılmayan, kişilere ve kamuya huzur ve adaletli bir düzen sağlamayan sendika özgürlüğünün çağdaş uygarlık düzeyi ile ve hele batı uygarlığınca benimsenen

²⁶² **4857 sayılı Kanun madde 18:** "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz."

²⁶³ Kutal, 2014: 18-19.

²⁶⁴ Hekimler, 2015: 25; Şahlanan, 2013: 134. "Yasanın sendikal nedenle yapılmış feshiye karşı açılacak işe iade davasının ilk dikkati çeken yönü bu davanın 4857 sayılı iş kanununun işe iade davasına ilişkin yasa da yollama yapılan hükümleri nedeniyle ancak iş güvencesinin kapsamında olanlar tarafından açılabilmesidir. Kanun tasarısının. Meclis ilgili komisyonundan geçen şeklinde 25 inci maddenin 5. fıkrasının ilk cümlesi "sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın, 20. ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir." şeklinde iken meclis görüşmeleri sırasında verilen bir önerge ile metindeki, 4857 sayılı kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki "otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın" ibaresi metinden çıkartılmış ve söz konusu hüküm yukarıdaki şeklini almıştır. Yasa metninin açıklığı ve yasama sürecinde yapılan değişiklikle ortaya konulan kanun koyucunun iradesi karşısında sendikal nedenle fesihle STSK md.25/5'e göre işe iade davası açabilecek olanlar iş güvencesinin kapsamında olanlardır. Başka bir anlatımla, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, 6 aydan az kıdemi olanlar 30 işçiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar ve iş kanunun kapsamı dışında olanlar iş sözleşmeleri, sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile işe iade davası ilişkin açamayacaklardır. Sendika özgürlüğünü iş güvencesine kapsamında olanlar ile sınırlı olması gibi bir yaklaşımla ortaya konulan bu düzenlemenin Uluslararası Çalışma Teşkilatı ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine ve özellikle de Anayasanın 51. maddesi nedeniyle Anayasaya uygunluğu tartışmaya açıktır."

demokrasi anlayışı ile bağdaşması olanak dışıdır. Toplum yararına olan özgür girişimlerde, bu arada sendika alanındaki kuruluşlarda, daha iyisini bulmak, kişi haklarını savunmada ve gerçekleştirmede en uygun çalışma örgütlerini kurmak, yarışma duygusunun oluşmasına bağlıdır. Yarışma duygusunun gelişmesi ve amaca ulaşabilmesi için girişimlerin tekel biçiminde değil, çokluk halinde oluşması en önde gelen koşuldur.”²⁶⁵

Bu tanımla Anayasa Mahkemesi, sendika çokluğu ilkesine verdiği önemi belirtmiş, özgürlüğün tam anlamı ile kullanılabilmesi için mümkün olduğunca çok sayıda sendikanın var olması gerektiğini savunmuştur²⁶⁶.

6356 Sayılı Kanun’un 25/4’ünün ilk halinde “İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir” ifadesi yer almaktaydı. Kanunda sendikal güvenceler hakkında düzenlemelerde “fesih dışında” aykırı hareket edilmesi durumunda işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak kaydı ile sendikal tazminat isteme hakkı tanınmıştır. Sendikal tazminat isteme hakkının fesih dışındaki hallerde verilmesi Anayasa’ya aykırı bulunduğu için Anayasa Mahkemesi’ne iptal davası açılmıştır. Dava başvuru dilekçesinin gerekçesinde,

“Örgütlenme hakkını kullanma nedeniyle işten çıkarılmanın dışında farklı muameleye de tabi tutulabilecek işçiye 6356 Sayılı Kanun’un 4. fıkrasında fesih dışında bir nedenle 12 aylık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedilir şeklinde bir tazminat tanımlanmışken, işten çıkarma halinde hem bu tazminatın alt sınırının ortadan kaldırılmış olması hem de iş kanunu gereğince yargının vermiş olduğu işe iade kararının uygulanmaması nedeniyle verilen tazminatın kaldırılması, Anayasanın Kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi Anayasanın 51. maddesinde belirtilen örgütlenme hakkının korunması ilkesiyle bağdaşmamaktadır.”

Anayasa Mahkemesi iptal talebinde bulunulan belki de bu kanunun en önemli değişikliği olan 25/4’ünde geçen “...fesih dışında...” ve “18” ibarelerini anayasaya aykırı olduğu gerekçesi ile oybirliği ile iptaline karar vermiştir.

Yeni kanun düzenlemelerinde en çok tartışma yaratan bu ibarelerin kaldırılması ile otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmakta olan işçiler, altı aydan az kıdemi olan işçiler, belirli süreli sözleşme ile çalışanlar sendikal sebeplerle iş akdinin sonlandırılması sonucunda işe iade talepli dava açabilme hakkı tanınmıştır. Daha ayrıntılı bakmak gerekirse, yukarıda bahsettiğimiz şartlarda çalışan işçiler, sendikal sebeplerle iş akdinin feshi sonrasında isterse feshin geçersizliğine, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak koşulu ile sendikal tazminata veya boşta geçen zamanın tanzimi olan dört aylık tutardaki boşta geçen süre tazminatına karar verilmesini talep edebilecektir. Aynı zamanda işçi, işe iade davası açmadan sendikal tazminat talebinde de bulunabilecektir²⁶⁷.

²⁶⁵ **Anayasa Mahkemesi Kararı:**

E.S.1970/48, K.S.1972/3, KT.8-9.02.1972, RG.19.10.1972, S.14341, s.5. Aydın, 2006: 4.

²⁶⁶ Çelik, 2004: 176-177.

²⁶⁷ Özveri: “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararıyla Bireysel Sendika Özgürlüğünün Kapsamı Genişledi” gazete yazısı bulunamadığından Hekimler Uçkan, 2015: 26. alınmıştır.

2.8. Sendika Özgürlüğünün Hukuki Güvenceleri

2.8.1. Genel Olarak

Sendikal faaliyetlerin hukuki güvencesi, herhangi bir işçinin sendikal duruşu ya da sendikal faaliyetlerinin, işverenin ayrımcı tutumuna karşı korunmasını hedeflemektedir. Bu hak, hukukumuzda işçinin genel anlamda sendikal haklarını, işe alınma, sendika üyeliği ve üyelikten ayrılma ve işçinin sosyal güvenlik alanında korunmasını içerirken, diğer alanlarda ise sendika yöneticilerinin güvencesi ve sendika işyeri temsilcilerinin güvencesi olarak üç başlıkta ele alınmıştır²⁶⁸.

Sendika üyeliği ve serbestliği açısından uygulanacak hukuki yaptırımlar, kamu görevlileri ve işçiler arasında bir ayrıma tabi olmalıdır²⁶⁹.

Kamu görevlilerinin sendika özgürlüğü ihlalinde uygulanacak hukuki yaptırımlar kanunda açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Ancak 4688 sayılı kanun madde 18’de yapılan değişiklikle kamu görevlilerinin sendikal hakları genişletilse de sendika yöneticisi olmayan kamu görevlilerine yönelik hak düzenlemesi yapılmamıştır. Bu durumda sendikal faaliyetleri sebebi ile ayrımcılığa uğrayan bir kamu görevlisi idare mahkemesinde tam yargı davası ya da idari işlemin iptali davası açabilmektedir²⁷⁰. Ancak sözü geçen bu davalarda, sendikal faaliyetleri korumaya yönelik değildir. İdarenin eylem ve işlemlerinden hareketle hak ihlaline uğramış tüm kişiler bu davaları açabilmektedir. Bu durum çerçevesinde kamu görevlilerinin sendikal yaşamı üzerinden bakıldığında idare mahkemesine dava açma hakkının bulunması yeterli düzeyde bir koruma sağlamayacaktır. Kutal’a göre; 4688 sayılı Kanunun madde 18’i uluslararası sözleşmeler göz önüne alınarak tekrar düzenlenmesi gerekmektedir²⁷¹.

Bu hak daha önce belirtildiği üzere Anayasal güvence altındadır. Türk Anayasası’nın 51. Maddesinde “*Sendika Kurma Hakkı*” başlığı altında güvenceye alınmıştır. Anayasa’ya destekler şekilde, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesi olan “Eşit Davranma Borcu” başlığı altında, işçinin işe alınma aşamasında, iş ilişkisini yürütürken ve iş akdinin feshi sırasında herhangi bir sendikal ayrımcılığa maruz kaldığı takdirde işveren veyahut bu hükme aykırı davranan yönetici/ yetkili kanunların ilgili maddeleri gereğince yaptırım uygulanacaktır²⁷².

²⁶⁸ Akyiğit, 2016: 620.

²⁶⁹ Baş ve Orhan, 2017: 224-225.

²⁷⁰ Demir, 2010: 272.

²⁷¹ Kutal, 2013: V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, 31 Ekim-1 Kasım 2013, Uludağ Üniversitesi.

²⁷² **İs.K. Md. 5:**

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, **siyasal düşünce**, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. ...İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.”;

6356 sayılı kanunun 25/1. maddesi, işçilerin işe almada herhangi bir sendika üyeliğinden yoksun bırakılması veya herhangi bir sendikaya üyelik şartı getirilemez hükmü ile olumlu ve olumsuz sendika şartı güvenceye alınmıştır. 25/2’de sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasında herhangi bir sosyal ekonomik, çalışma şartı vb. durumlarında ayırım yapılmaması hükmü yer almaktadır. Üçüncü fıkra ile sendikal faaliyet yürüten işçilerin bu sebeple işten çıkartılamayacağı yer almaktadır. Alman İş Kanun’unda ise işçinin bireysel sendika özgürlüğünü ihlal eden hareketlerinin tanzimini işverenden her aşamada talep etmesi de hak olarak tanınmıştır²⁷³. Dördüncü fıkra yukarıdaki hükümlere aykırı davranan işverenlere işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak koşulu ile tazminata hükmedileceği belirtilmiş, beşinci fıkra sendikal aykırılık hallerinde iş sözleşmesinin feshi halinde 4857 sayılı kanunun 20 ve 21. Maddelerine atıf yaparak, dava açma haklarının saklı olduğunu belirtmiştir. 4857 sayılı kanunun 21. maddesinde işçinin sendikal nedenlerle feshini tespiti halinde işçinin başvurusu, işverenin işe başlatıp başlatmaması şartına bağlı olmaksızın bir yıllık tazminata hükmedilir demektir. 4857 sayılı kanunun 20. maddesi işçinin haksız fesih durumunda yapması gerekenleri göstermektedir. Bu maddeye göre işçi iş akdinin sona erdirilmesinde haklı bir neden göremiyorsa her halde 1 ay içinde ilgili iş mahkemesine ve arabulucuya başvurması gerektiğini belirtmektedir. Feshin geçerli bir nedene dayandığını ispatla yükümlü taraf işveren tarafıdır. Ancak feshin başka bir nedene dayandırıldığını iddia eden işçi ispat yükünü üzerine alır.

6356 sayılı Kanun’un 25/8. maddesinde yukarıdaki hallere aykırı olan bütün toplu iş sözleşmeleri geçersiz saymış ve maddeyi çok sıkı bir koruma altına alınmıştır. Ancak sekizinci fıkranın doğru bir ifade olduğu tartışmalıdır²⁷⁴. Canbolat’a göre, toplu iş sözleşmesinin kanunlara göre işçiye daha ayrıcalıklı haklar tanıma özelliğine ters düşmektedir²⁷⁵. Yenisey’e göre ise, sekizinci fıkranın toplu iş sözleşme özerkliği ve bireysel sözleşme özerkliğine uyuşmadığını ve bu fıkranın Anayasaya aykırı olduğunu öne sürmüştür²⁷⁶.

Özkaraca ise, aksi bir tutum sergileyerek, toplu iş sözleşmelerinde tazminat tutarının daha yukarı çekilmesi gerektiğini belirterek, ilgili hükmün bir hak yoksunluğuna yol açmayacağını savunmuştur²⁷⁷.

6356 md 17/3: “Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz...”

²⁷³ Hromodka ve Marschmann, 2010: 24 ‘den Akt. Boydak, 2019: 142.

²⁷⁴ Boydak, 2019: 143

²⁷⁵ Canbolat, 2012: 94.

²⁷⁶ Yenisey, 2014: 94.

²⁷⁷ “6356 sayılı Kanun m.25’te sendikal ayırimcılık halleri ve yaptirimlari düzenlendikten sonra maddenin sekizinci fıkrasında, “Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Kanaatimizce, söz konusu fıkra, madde hükümlerinin değiştirilemeyeceği gibi bir düzenlemeye yer verilmeyip sadece maddenin ilk yedi fıkrasında düzenlenen hususlara aykırı hükümler getirilemeyeceği öngörüldüğünden, sendikal tazminat tutarının artırılması mümkündür. Sendikal tazminat miktarının artırılması, örneğin işçinin 18 aylık

Genel olarak 25. maddeden çıkartılacak sonuçta, kanunda esas alınacak grup olarak “işçiler” kastedilmiştir. Yani bu hüküm sadece sendika üyesi işçileri kapsamamaktadır. Sendika üyesi olmayan işçiler de sendikal faaliyetlerine katılması durumunda, bu maddenin kapsadığı güvencelerden yararlanacaklardır²⁷⁸. Bu duruma göre sendika üyesi olmayan bir işçinin sendika üyesi olan bir işçiden sendikal faaliyet kapsamında bir farkı bulunmamaktadır. Her iki işçi için de sendikaların düzenlediği toplantılara katılmak, sendika destekçiliği yapmak, broşür yayın vb. şeyler dağıtma eylemleri sendikal faaliyet olarak nitelendirilecektir²⁷⁹.

2.8.2. İşçiyi İşe Alma Esnasında

6356 sayılı Kanun’un 25. maddesine göre işverenlerin, işe alma esnasında herhangi bir sendikaya üye olmama veya belirli sendikaya üye olma zorlamasını yasaklamıştır. Bu hakkı gasp eden işveren, kanunun ön gördüğü şekilde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak kaydı ile sendikal tazminat ödemek zorundadır. İşverenin, işe alma esnasında işçiye herhangi bir sendikal soru sorulması da bu tazminata hükmedilmesi açısından yeterlidir²⁸⁰.

6356 sayılı Kanun’un 25. maddesi ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, “belirli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri” ifadesi, işçilerin hür iradeleri ile istedikleri sendikaya üye olmalarını güvence altına alarak sendika seçme özgürlüğü korumuştur²⁸¹.

Ayrıca uluslararası hukukta, AIHS madde 11’ de geçen “herkes barışçıl bir şekilde toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak işçilerin, çıkarlarını koruma amacıyla sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir” ifadesi ile bu özgürlük milletlerarası hukuk düzeyinde de korunmaktadır²⁸². Sonuç olarak işe alma esnasında, işçiye sendikal anlamda baskı kurmak, istenilen sendikaya üye olması yönünde şart ve yönlendirmelerde bulunmak ve kapalı işyeri uygulaması gibi uygulamalara gitmek amacı ile işçileri sendikasızlaştırmaya çalışmak sendikal hayata yapılan bir müdahale olarak kabul edilmiştir. Ancak teoride her ne kadar yerinde bir karar olsa da uygulamada işçiyi işe alma aşamasında sendikal ayırım yapıldığının ispatı oldukça güçtür.

ücretinden az olmayacağının öngörülmesi, maddedeki hükümlere aykırı bir kararlaştırma sayılmamalıdır. Zira, söz konusu maddede sendikal tazminat tutarı “işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere” şeklinde ifade edilmiştir. Bu tazminat tutarının iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile daha yüksek bir tutar olarak belirlenmesinin de bu hükme aykırı bir kararlaştırma olmadığı kanısındayız.” Özkaraca, 2013: 210.

²⁷⁸ Şahlanan, 1995: 180.

²⁷⁹ Demir, 2010: 268-270; Demir, 2006: 98-99.

²⁸⁰ Okur, 2003: 151.

²⁸¹ Şahlanan, 2013a: 131.

²⁸² **AIHS Madde 11:**

Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü

1.”Herkes, barışçıl nitelikli toplanma özgürlüğü ve çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya girme hakkı dahil, başkalarıyla birlikte örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir.”

2.8.3. İşçinin Çalıştırılması Esnasında

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlığı altında bulunan 5. maddesinden hareketle işverenin bütün işçileri arasında ayırım yapmama yükümlülüğü bulunmaktadır²⁸³.

Uluslararası hukukta bu durum karşımıza öncelikle AIHS madde 10'da çıkmaktadır. Bu madde herkesin ifade özgürlüğüne sahip olmasını güvence altına almaktadır. Maddeye göre; ülke ve kamu güvenliği korunması taktirde herkesin istediği görüşe inanma, bu görüşü yayma ve ifade etme hakkına sahiptir. İç hukuka bu madde Anayasa'nın 25. maddesinde bulunan "ifade özgürlüğü" başlığı ile desteklenmiştir. Ayrıca 26. madde "Düşünceyi Açıklama ve Yayma Hürriyeti" ve 27. madde "Bilim ve Sanat Hürriyeti" gibi başlıklar ifade özgürlüğü kapsamı altındadır²⁸⁴.

AIHS'nin 8. maddesinde "Haberleşme Özgürlüğü", 9. madde "Din ve Vicdan Hürriyeti" ve 11. Maddede "Barışçıl Toplanma ve Örgütlenme Özgürlüğü" 10. maddenin genel uzantısı altına bulunmaktadır²⁸⁵.

Milletlerarası hukukta konumuzu ilgilendiren 11. maddeye göre; herkesin ulusal ve kamu güvenliğini zedelediği taktirde dilediğince toplanma ve fikirlerini ifade etme özgürlükleri güvencededir. Bu maddeye göre sendikal faaliyetlerde bulunma, sendika kurma, sendikaya katılma ve sendikadan dilediğinde ayrılmak da dahil edilmiştir²⁸⁶.

Konunun bu başlığını en çok ilgilendiren kısmı şüphesiz 6356 sayılı kanunun "*Sendika özgürlüğünün güvencesi*" başlığı altında 25/2 maddesidir. Buna göre işveren sendikal işçi ile sendikasız işçi arasında herhangi bir işlem farkı uygulayamaz. Bu madde sendikal veya istenen sendikaya üye olmak istemeyen işçileri haksız uygulamalardan korumak içindir. Ancak cümlelerin devamındaki "...Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" cümlesi, işverene işçiler arasında bazı farklı uygulama hakkını tanımıştır. Örneğin işyerinde uzun yıllar emek vermiş sendikalı/sendikasız işçi ile işe yeni başlamış sendikalı/sendikasız işçi arasında elbette ki ücret farkı olması kaçınılmazdır. Yine, çalışmaya bağlı prim uygulamalarında yine prim farkları ayrımcılığa yol açmayacağı gibi işçilerin kişisel özelliklerinden kaynaklı ek ödeme veya nakdi/ayni yardımlar da ayrımcılık teşkil etmeyecektir. Bu konuda Yargıtay'ın kararı çok açıktır²⁸⁷.

²⁸³ Bkz. 4857 md 5

²⁸⁴ Çetin, 2015: 357.

²⁸⁵ Çetin, 2015: 356.

²⁸⁶ **AIHS Madde 11:**

"Herkes, barışçıl nitelikli toplanma özgürlüğü ve çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya girme hakkı dahil, başkalarıyla birlikte örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. <https://tihv.org.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi/> (erişim tarihi: 28.04.2020).

²⁸⁷ **Yargıtay Kararı:**

İş akdinin devamı sırasında ayrımcılık genellikle “yapma” biçiminde aktif olarak ortaya çıksa da bazen bu durum “yapmama” biçiminde pasif şekilde de ortaya çıkmaktadır²⁸⁸. Burada ortaya çıkan husus, sendikal sebeplerle işçiler arası ayrımcılığın aktif ve pasif bir şekilde ortaya çıktığı gerçeğidir. Bu tip durumlar İş.K. m.5’ de “eşit davranma borcunun” ihlalini oluşturmaktadır²⁸⁹. Bu hükümler doğrultusunda, işveren, işçisine sadece sendika üyeliğinden dolayı ya da işverenin istediği sendikaya üye olmayı reddettiğinden dolayı çalışma koşulları bakımından ayrımcılığa maruz bırakamayacaktır²⁹⁰. Bu durumda işyerinde bulunan ve toplu iş sözleşmesi ile işini yürüten işçilerde paraya yönelik hükümlerden kural olarak taraf sendika üyesi işçiler yararlanır. Toplu iş sözleşmesine taraf olmayanlardan istisnalar²⁹¹ dışında taraf sendikaya üye olanlarla üye olmayanlar arasında yapılan maddi ve manevi farklılıklar, ayrımcılık olarak görülmeyecektir ve işverenin tazminat sorumluluğu doğmayacaktır²⁹².

2.8.4. İş Akdinin Feshi Sırasında

Anayasa’nın 49. maddesinde düzenlenen “çalışma hakkı ve ödevi” başlığı, kamu hukuku bağlamında bazı etkilere sahiptir. Bu hüküm devlete, çalışanlar nezdinde birtakım yükümlülükler getirmektedir²⁹³. Bu madde, sendikal anlamda düşünüldüğünde devletin çalışanların refahlarını arttırmak ve haksız fesihlerin önüne geçmek için işçilerin sendikal faaliyetlerini koruması çalışma hakkı ve ödevi çerçevesinde olduğu bir gerçektir.

İşverenin, işçinin kanuni ve işin işleyişinde kasıtlı/kasıtsız hatalar yaptığı takdirde işçinin iş akdini feshetme hakkı saklıdır. Ancak bu hakkı kısıtlayan ile birlikte İş Kanunu, keyfi olarak işten çıkarmaların önüne geçmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’na nazaran 6356 Sayılı “STİSK” ve 5953 Sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun”, İş Kanunu’nu destekleyici hükümler içermektedir²⁹⁴.

İş Kanunu’nun 18. maddesinde bulunan, “feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlığı altında a ve b bentleri “Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.” ve “İşyeri sendika temsilciliği yapmak” eylemlerinin geçerli fesih sebebi sayılamayacağını hükme bağlamıştır²⁹⁵.

Yarg. 9 H.D. 30.03.1973 37337/8164 www.hukukturk.com (erişim tarihi: 29.04.2020).

²⁸⁸ Doğan Yenisey, 2005: 983.

²⁸⁹ Tuncay, 2015: 87.

²⁹⁰ Boydak, 2019: 95.

²⁹¹ 6356 sayılı kanun 7. Bölüm ve 12. Bölüm, 39/4 ve 40.maddeler.

²⁹² Akyiğit, 2015: 384.

²⁹³ **A.Y m.49:**

“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”

²⁹⁴ Küçük, 2019: 161.

²⁹⁵ Bkz. 4857 18/a-b.

İşçinin sendikal haklarının önüne geçen en önemli etken, işverenin iş akdini feshetmesi olduğundan, sendikal yaşamın en önemli sorunu sendikal nedenlerle fesih olduğu bir gerçektir. Bu sebeple sendikal yollarla iş akdinin feshedilmesini incelerken hangi olayların sebep sayılacağına belirlenmesi bir zorunluluktur²⁹⁶.

6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesinin gerekçeli açıklamasında sendikal sebep; işçilerin mesai saatleri içerisinde işverenin izni doğrultusunda sendikal faaliyet yürütmesi veya iş saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılmasından dolayı iş akitlerine son verilemez ayrıca işveren tarafından sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz şeklinde ifade edilmiştir²⁹⁷.

Ayrıca sendikal haller sadece üye olup olmama gibi olumlu/olumsuz sendika hakkı ile ilişkili değildir. İşçinin sendikal faaliyetleri yürütürken, işyerindeki yasal grev faaliyetine katılması ancak grev tarafı olan sendikaya üye olmaması da sendikal faaliyet olarak görülmektedir ve işçinin karşılaşıacağı yaptırımlar da sendikal haklarına birer saldırı olarak kabul edilecektir²⁹⁸.

İşçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi kötüniyet eylemi olarak görülmektedir. Buna göre işçinin sendikaya üyelik sebebi ile işten atıldığının gerçek bir iddia olabilmesi için sendika üyeliği ile iş akdinin feshi arasında neden-sonuç ilişkisi kurulabilecek kadar makul bir süre olması gerekmektedir²⁹⁹. Yargıtay verdiği kararlarda sendika üyeliği ile fesih tarihinin arasında makul bir süre bulunması gerektiğini belirtilmiştir. "Birkaç gün, birkaç hafta veya birkaç ay" feshin sendikal sebebe dayandırmada makul süreler olarak belirtmiştir. İşveren, işçinin sendika üyeliğini sendika tarafından işverene ulaştırıldığında öğrendiği kabul edilmektedir. Fesih tarihi ile üyelik tarihi arasındaki süreler bu tarihler arasında hesaplanacaktır. Ancak bazı durumlarda işveren, sendika üyeliğini daha erken ya da daha geç öğrenmiş olabilir bu durumlarda fişin iletildiği tarih değil işverenin öğrendiği tarih kabul edilecektir. Sendikal

²⁹⁶ Boydak, 2019: 100.

²⁹⁷ **6356 sayılı Kanun'un gerekçeli kararı:**

"25. maddenin ilk üç fıkrası, tüm işçiler için sendikal ayrımcılık yasağı getirirken, 25. maddenin üçüncü fıkrasında sendikal nedenle fesih ayrıca şu şekilde düzenlenmiştir: (3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz."/ ayrıca: "İşçinin iş akdinin sendikal nedenle feshi ise 25. maddenin 5. fıkrası ise sendikal nedenle fesih halini şu hükme bağlamaktadır: (5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez." Boydak, 2019: 101

²⁹⁸ Kutal, 1989: 501.

²⁹⁹ Bayram, 2006: 1232.

fesih karinesinin işletilebilmesi için işçinin, işverence sendikaya üye olduğunu öğrenildiğini ispat etmesi gerekmektedir. Yargıtay kararında öğrenme tarihi kanıtlanamadığı için fesih karinesini işletmemiştir³⁰⁰.

2.9. Sendika Özgürlüğünün Ceza Düzenlemeleri ile Korunması

Hem kolektif sendika özgürlüğü hem de bireysel sendika özgürlüğünü korumak amacıyla birtakım sendikal güvenceler sağlanmıştır. Sağlanan bu sendikal güvenceler dışında sendika özgürlüğü çeşitli cezalarla koruma altına alınmıştır.

2.9.1. Sendika Özgürlüğünün Engellenmesi Suçu

Güncel hukukumuzda gerek anlaşması bulunan uluslararası sözleşmeler gerekse mevzuatta yer alan normlar, ceza hukuku ile iş hukuku arasındaki ilişkinin hep var olduğunu göstermektedir. Bunun en temel göstergesi olarak Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 118. Maddesinde düzenlenen “sendikal hakların engellenmesi suçunu” örnek olarak gösterebiliriz. TCK'nın 118. Maddesine bakıldığında sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi ifadesini görmekteyiz. Her ne kadar bu madde sendikal haklar olarak bahsetmiş olsa da bunun yanında sendika özgürlüğüne de bir güvence getirmektedir³⁰¹.

Bu maddenin ne derece önemli olduğunu Adıyaman'da konu hakkında açılan bir davadan anlayabiliriz. Davaya göre Adıyaman'da bir tekstil firmasında, Öz İplik-İş Sendikası

³⁰⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD. E.2004/13318, K.2005/7728, 08.03.2005. “Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının 30.8.2002 tarihinde sendika üyeliğine kabul edildiği, 3.9.2002 tarihinde de işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği, diğer bir ifade ile davacının fesih tarihine yakın bir günde sendikaya üye olduğu, davacı tanıkları davacının sendikaya üye olunması yönünde çalışmalarının bulunduğunu bunun işverence öğrenilmesi üzerine iş akdinin feshedildiğini beyan ettikleri dikkate alındığında işyerinde sendikal faaliyetlerin başladığı ve devam ettiği sonucuna varılmaktadır; Yarg. 9. HD. E.1996/7541, K.1996/15517. “Dosya içeriğine göre davacı işçinin işyerinde çalışmakta iken sendikaya üye olmak noterliğe başvurduğu ve sendika üyeliğinin sendika üyeliğinin sendikaca kabulünden sonra durumun işverene bildirmesinden bir hafta geçmesi üzerine iş akdinin davalı tarafça feshedildiği anlaşılmaktadır. Dinlenen davacı tanıkları davacı ile sendikaya üye olan işçiler üzerinde sendikadan istifa etmeleri konusunda baskı yapıldığını, bunlardan çoğunun baskı sonucu sendikadan ayrıldıklarını ve işlerine devam ettiklerini davacı ile iki işçinin ise istifa etmemeleri üzerine işlerine son verildiğini açık ve kesin şekilde ifade etmişlerdir. Dinlenen davalı tanıkları da feshin sendikal nedenlerle gerçekleşmiş olabileceği ihtimalinden söz etmişlerdir. Tüm bu yazılı ve sözlü bilgi ve belgeler karşısında feshin davacı işçinin sendikaya üye olmasından kaynaklandığı sonucuna varılmaktadır. Böyle olunca gerçekleşmiş olan sendikal tazminat isteğinin hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ile isteğin reddine karar verilmiş olması isabetli değildir.” / Yarg. 9. HD. E.2004/15026, K.2004/29674, 27.12.2004. “Davacı 28.05.2003 tarihinde sendikaya üye olmuştur. Dosyada mevcut işten ayrılma bildirgesinden davacının sendika üyeliğinden önce 22.05.2003 tarihinde işten çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin bu tarihten önce davacının sendika üyeliğinden haberdar olduğu ve davacının başkaca sendikal faaliyette bulunduğu da kanıtlanamamıştır. Buna göre davacı sendikal nedenlerle hizmet akdinin feshedildiğini ispatlayamadığından bu yöndeki talebin reddi gerekir.” www.hukukturk.com (Erişim tarihi: 07.10.2020).

³⁰¹ Uğur, 2016: 472.

aracılığı ile örgütlenmeye çalışan 77 işçi sendikaya üye olmuştur. İşveren sendikaya üye olan 77 işçinin iş akdini feshetmiş, sendika işverene TCK 118. maddesinden dava açmıştır³⁰².

TCK'nın 118. maddesinde göre:

“Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur”

Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün cezai yaptırıma bağlanmıştır.

Maddenin bulunduğu bölüm içinde tehdit, cebir, kişiyi hürriyetinden mahkûm bırakma, şantaj, siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, kamu hizmetinden mahrum bırakma, inanç ve düşünce hürriyeti, çalışma hakkının ihlali, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi gibi suçlar yer almaktadır. Bu sebeple bu düzenlemeler, aslında Anayasal güvenceye ait temel hak ve özgürlüklerin en etkisi bir şekilde korunması ve ihlali durumunda cezai yaptırım uygulanacağı mantığı ile hüküm altına alınmıştır³⁰³.

Maddenin ilk cümlesinde suç açısından hukuki yararına bakıldığında korunan yarar, hem Anayasa'nın 51. Maddesi hem de uluslararası antlaşmalar aracılığı ile korumaya alınan sendikaya üye olma ya da olmama, faaliyetlere katılıp katılmama, sendika yöneticiliği görevini üstlenme özgürlüğü, sendikadan istediği an ayrılabilme özgürlüğü gibi bireysel sendika özgürlüğü ve sendikaların kanunun verdiği hakları kullanma özgürlüğüdür³⁰⁴. İkinci cümlede korumaya alınan kolektif sendika özgürlüğü, sendikal eylemlerde herhangi bir tehdit ve şantaja bağlı bir engellemeye maruz kalmadan sendikaların varlıklarını korumaya ilişkindir³⁰⁵.

Esasta sendikal hakların engellenmesi suçu fail bakımından bir ayırım gözetmemektedir. Suç faili işçide veya işverende olabilir hatta 3. kişiler de olabilir. Ancak bu suç bir kamu görevlisinin görevi elinde bulundurduğu cisim ya da yetkilerini kötüye kullanarak işlenmesi halinde ayrıca TCK'nın 266. Maddesinden de yargılanması gerekir³⁰⁶.

³⁰² “Açılan ceza davasının dayanağı TCK'nın 118. maddesidir. Üç yıl süren dava geçen temmuz ayında sonuçlanmış ve mahkeme, işvereni, 77 kez 6 aylık hapis cezasına mahkûm etmiştir. İşverenin daha önce suç işlememiş olması ve duruşmada pişmanlığını ifade etmesi nedeni ile her ne kadar işverenin 385 aylık yani 32 yıllık cezası ertelenmiş olsa da Adıyaman 1. Asliye Ceza Mahkemesinin Hakimini yürekten kutlarız çünkü işçilerin en temel hakkına sahip çıkmış ve bu hakkı tanımayan işvereni cezalandırmıştır. İşverenin cezası ertelenmiştir ama bir yıl içinde aynı türden bir suç daha işlerse ertelenen cezayı çekecektir.” TCK madde 118, Aydınlık Gazetesi, 09.09.2018.

³⁰³ Evik, 2006: 204.

³⁰⁴ Evik, 2006: 206.

³⁰⁵ Irmak, 2015: 72.

³⁰⁶ Fincan, 2018: 49-51.

Suçun meydana gelmesi cebir ve şiddet sonucunda işçinin üye olması, üyelikten ayrılması ya da faaliyetler açısından bir önem arz etmemektedir. Seçimlik hareketli suçlardan olan sendikal hakların kullanılmasının engellemesi suçu, kanunda bahsi geçen eylemlerden biri ile harekete geçilmiş olması yeterlidir ve suç tamamlanmış olacaktır³⁰⁷.

Yargıtay'ın bir kararında AİHM Ezelin/Fransa, Karaçay/Türkiye ve Seyhan/Türkiye kararlarına da atıf yaparak, Selüloz İş Sendikası'na üye olan bir işçiye sendikadan ayrılması yönünde telkinlerde bulunduğu, baskı yolu ile sendika üyeliğinden çekilmesi için çaba harcadığı, eğer sendika üyeliğinden ayrılmazsa üzerine manevi cebir uygulayacağını söyleyerek tehdit etmesi yönünde yerel mahkemenin yeterli delil bulunamaması sebebi ile sanık hakkında verdiği beraat kararını bozmuştur. Davada tanık olan dinlenen işçilerin ifadelerinde, işverenin kendilerine aynı şekilde telkinde bulunduğunu, eğer üyeliğe devam edilirse sendikanın kapanacağını ve işsiz kalacaklarını söylediği, sendikadan ayrılmalari halinde noter masraflarının da tarafınca ödeneceğini söylediğini beyan etmişler, Yargıtay beraat kararını yerinde bulmamış ve hükmü bozmuştur³⁰⁸.

³⁰⁷ Sözen 2015: 61.

³⁰⁸ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 18. CD., E. 2015/16809 K. 2015/10352 T. 5.11.2015, “İncelenen dosyada, sanığın katılanın işçi olarak çalıştığı şirketin yetkilisi olduğu ve Selüloz İş Sendikasına üye olan katılana, sendikadan ayrılması için telkinlerde bulunduğu, baskı yaparak üyelikten ayrılmasını istediği ve ayrılmadığı takdirde işten çıkarılacağını söyleyerek üzerinde manevi cebir uyguladığı iddiası ile dava açıldığı, sanığın atılı suçlamayı kabul etmediği, mahkemece sanığın iddianamede anlatılan eylemi gerçekleştirdiğine ilişkin katılanın soyut iddiaları dışında delil bulunmadığı, tanıklar S.. Ş., E.. G.. , B.. L.. ve H.. E..’nin anlatımlarının da iddianamedeki eylemin sübutu için yeterli olmadığı, zira bu tanıkların kesin kanaat verici anlatımlarda bulunmadıkları, bu nedenle şüpheden sanık yararlanır ilkesi gereğince sanığın beraatine karar verildiği, tanık E.. G.. ve H.. E..’nin sanığın kendilerine sendikadan ayrılmalari yolunda telkinde bulunduğunu, eğer üyeliklerine devam ederlerse fabrikanın kapanacağını, kendilerinin ve diğer çalışanların işten çıkarılacağını söylediğini, ayrıca sendikadan istifa edenlerin noter masraflarının işveren tarafından karşılandığını ve kendilerine zam adı altında bir defalık ödeme yapıldığını duyduklarını, bir süre sonra da işten çıkarıldıklarını, tanık S.. Ş..’in sanığın katılana “bir kaç yerde adın geçiyor topun ağzındasın” dediğini duyduğunu, sendika il temsilcisi olan tanık B.. L..’in katılan ve arkadaşlarının sendikadan ayrılmalari konusunda işyeri tarafından baskı yapıldığını kendisine söylediklerini ve halen işyerinde çalışan sendikalı işçilerden de benzer şikayetleri aldıklarını beyan ettiği, dinlenen diğer tanıkların ise sanığın sendikadan ayrılması hususunda katılana baskı yaptığına ilişkin bir görgülerinin olmadığını bildirdikleri anlaşılmaktadır. Katılan 2007 yılında söz konusu şirkette çalışmaya başladığını ve 2012 yılı mayıs ayında sendikaya üye olduğunu, Eylül ayında ise bu nedenle işine son verildiğini iddia etmekte olup mahkemece katılanın iş sözleşmesinin hangi gerekçe ile feshedildiği sorulmamış, katılan tarafından işe iade davası açılıp açılmadığı araştırılmamıştır. Sanığın açıkça sendikalı işçilere sendikadan ayrılmalari hususunda telkinde bulunduğunu bildiren tanık beyanları karşısında katılanın işe iade veya sendikal tazminat davası açıp açmadığı araştırılarak, açmışsa buna ilişkin evrak dosyaya getirtilip deliller bir bütün halinde değerlendirilerek, sanığın eyleminin atılı suçu oluşturup oluşturmadığının değerlendirilmesi gerekirken, eksik kovuşturma ve yetersiz gerekçe ile beraat kararı verilmesi Kanuna aykırı ve katılan Y.. S.. vekilinin temyiz nedenleri yerinde görüldüğünden, tebliğnameye aykırı olarak HÜKMÜN BOZULMASINA, yargılamanın bozma öncesi aşamadan başlayarak sürdürülüp sonuçlandırılmak üzere dosyanın esas/hüküm mahkemesine gönderilmesine, 05.11.2015 tarihinde oy birliğiyle karar verildi. ” www.lexpera.com.tr (erişim tarihi:29.09.2020).

2.9.2. İş Güvencesine Tabi Olmayanlar Açısından

İş güvencesi sisteminin hayata geçmesinden sonra sendikal haklar iş güvencesine tabii olan ve iş güvencesine tabii olmayan işçiler arasında farklılıklar arz etmiştir. 6356 sayılı kanun sonrası ve Anayasa Mahkemesi'nin 25. madde üzerinde yaptığı değişiklikler sonrasında iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçiler açısından yeni durumlar oluşmuştur.

Nihayet Anayasa Mahkemesi, 6356 sayılı Kanun'un ilk halinde yer alan “18” ibaresini Anayasaya aykırılığı gerekçesi ile kaldırmıştır. Önceki durumda sendikal tazminat talepli dava açma hakkı işyerinde maruz kalınan diğer sendikal haklara müdahale durumunda açılabilirken, yeni düzenleme ile işçi, iş güvencesi hükümlerine tabii olsun olmasın her durumda sendikal tazminat talepli dava açabilmektedir. Bir diğer anlamda, iş güvencesi hükümlerine tabii olan işçilerle birlikte bu güvenceye tabii olmayan işçilerde hiçbir ayırım gözetmeksizin kanunun ilk üç maddesinde yer alan davranışlara maruz kalırsa sendikal tazminat talepli dava açmaya hak kazanmışlardır³⁰⁹.

Daha önce bahsedilen 6356 sayılı Kanunun madde 25'inde geçen ilk üç fıkra sendikal sebeplerle yapılan ayrımcılıklardan bahsetmiştir. Yasa, bu ayrımcılıkları işverenlerin yapamayacağı eylemler olarak tanımlamıştır. Buna göre; işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya bağlı tutulamaz. Sendika üyesi olan işçilerle üye olmayan işçiler arasında çalışma şartları ve iş akdinin sonlandırılması açısından herhangi bir ayırım yapılamaz. Ancak, “*Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.*” Bunun yanı sıra sendika üyesi işçiler, iş saatleri dışında veya işverenin izni alınması kaydı ile sendikal faaliyetlerinden dolayı farklı bir işleme maruz bırakılamayacağı şeklinde sıralanmıştır. Bu fıkraların açık olarak yorumlanması ile işverenlerin sendikal sebeplerle, işçiyi işe alma iş akdinin devamı ve iş akdinin son bulmasına kadar hiçbir suretle sendikal ayrımcılığa maruz bırakamayacağını ortaya çıkarmıştır³¹⁰. Maddenin gerekçesi de bu saptamayı doğrulamaktadır³¹¹.

³⁰⁹ Boydak, 2019: 162; Özveri, 2013: 88. “Nitekim Anayasa Mahkemesi, 1996/9 E, 1996/21 K. 20.06.1996 tarihli kararında 3320 Sayılı Yasada getirilen 10 ve 10'dan fazla işçi ibaresinin iptaline karar vermiştir. Kararın gerekçesini ise, aynı hukuksal durumda bulunan işçiler arasında ayırım yaratılmasının Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olacağına ilişkin görüş oluşturmuştur.”

³¹⁰ Özveri, 2013: 83-84.

³¹¹ **6356 sayılı yasa, 25. Madde Gerekçesi, a. g. r. s. 8:**

“...maddede sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir. Bireysel sendika özgürlüğü bu Kanunun kapsamına giren bütün çalışanları kapsayacak şekilde güvence altına alınmıştır. Bu özgürlüğün işe girişte, çalışma koşulları ve çalışmaya son verilmesi hallerinde sendikal nedenle herhangi bir ayırım yapılması karşısında korunması gerekmektedir. Bu amaçla işe almada herhangi bir sendikaya üye olma ve olmama şartının getirilemeyeceği öngörülmüş ve toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularının düzenlendiği hükümler dışında işçiler arasında ayırım yapılması yasaklanmıştır.”

Maddenin üçüncü fıkrası ile sendika üyesi işçilerin kanunun ön gördüğü şartlarda mesai saatleri içerisinde sendikal faaliyet yürütmelerinden dolayı işten çıkartılamayacağı güvenceye alınmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKAL TAZMİNAT DAVALARI

3.1. Genel Olarak Sendikal Tazminat

Sendikal tazminat talebi iş ilişkisinin her aşamasında bulunabilmektedir. Yani işçinin işe alınması esnasında, iş akdinin devamı ve iş akdinin feshi sürecinde sendikal bir ayrımcılığa maruz kalması durumunda talep edilebilmektedir. Bu bağlamda sendikal tazminat, işçinin iş ilişkisi içerisinde herhangi bir aşamada ve her şartta sendikal ayrımcılığa maruz kalması sonucunda işveren tarafından ödenecektir³¹².

Sendikal tazminat yapı itibarı ile zararının giderilmesi amacıyla uygulanan bir tazminat türü değildir. Tazminatın amacı işverenin kötüniyetli bir şekilde davranmasının önüne geçerek sendikal yaşamın işlevini arttırmaktır. Bu sebeple sendikal tazminatı talep etmek için işçinin uğradığı zarar miktarı önem arz etmemektedir. İşçi hiçbir maddi manevi zarara uğramasa da sendikal yaşamına tehdit eylemi gerçekleştiği her durumda sendikal tazminat talep edebilmektedir³¹³.

Sonuç olarak işçinin iş sözleşmesinin yapıldığı, sözleşmenin devam ettiği ve iş akdine son verildiği sırada sendika hakkının ihlal edilmesi ve sendikal sebeplerle ayrımcılık yapılması sonucunda 6356 sayılı kanun gereği tazminata hükmedilir³¹⁴, ki bu tazminata sendikal tazminat denilmektedir³¹⁵.

Sendikal tazminat ilk olarak 274 sayılı kanunun 19. maddesinde, sonra 2821 sayılı kanunun ise 31. maddesinde düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun 25/4. maddesinde sendikal tazminat düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin 25. maddenin 1, 2 ve 3. fıkralarını ihlal ettiği takdirde tazminat talebinde bulunan işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata mahkûm edilir³¹⁶. Bu durumlarda işçi iki yol izleyebilir. İlkinde işe iade davası yolu ile feshin geçersizliğini sağlayarak sendikal tazminat elde edebilir. İkinci talep, doğrudan sendikal tazminat talep edebilir. Talep edilen sendikal tazminat, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 3/1'inci maddesine göre öncelikli olarak arabulucuya başvurmak üzere yapılır. 7036 sayılı kanunun 3/1'inde bu durum "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş

³¹² Tuncay, vd., 2017: 242.

³¹³ Öztürk, 2013: 110.

³¹⁴ Demir, 1999: 198.

³¹⁵ Bulut, 2016: 296.

³¹⁶ Çelik vd., 2018: 636; Narmanlıoğlu, 2016: 178.

olması dava şartıdır” ifadesi ile belirtilmiştir ve dava şartıdır. Sendikal tazminat talepli dava, genel yargılama hükümlerine göre değil, özel yargılama yapan yetkili İş Mahkemesi’nde açılır³¹⁷.

6356 sayılı Kanun 25/5. maddesinde işveren işçiyi işe başlatmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun 21/1 maddesinde geçen tazminata hükmedilmez³¹⁸. Bu durum sendikal tazminat ve iş güvencesi tazminatının farklı kurumlar olduğu düşüncesi ile öğretide tartışmalıdır. İşçinin bahsi geçen durumda işçinin iş güvencesi kapsamında bulunması ya da bulunmaması önemli değildir. 6356 sayılı kanunla sendikal tazminat talebinde bulunabilir. İşçinin işe iadesi ile işverene başvurması zorunluluğu olmadan tazminata hak kazanır³¹⁹.

Bir diğer husus işyerinin alt işverene devri sırasında iş akdi sonlandırılmasının sendikal işçiler yönünde kullanılması. İşverenin devir sırasında sendikal sendikasız ayrımı yapması kanunun 25/3. maddesine aykırılık teşkil edecektir. Bu durumda işveren, sendikal tazminata mahkûm edilecektir. Bu şekilde alt işverenin muvazaalı olarak alt işveren uygulamasına gitmesini engellemeye çalışılacaktır. Nitekim Yargıtay bir kararında işverenin muvazaalı devir yaptığını tespit etmiş ve kararı bozmuştur ve işvereni sendikal tazminata mahkûm etmiştir³²⁰. Ayrıca bu madde uyarınca işçilerin, iş saatleri içerisinde işveren ya da vekilinin bilgisi

³¹⁷ Şahlanan, 1977: 377.

³¹⁸ Çelik vd., 2018: 637.

³¹⁹ “...İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir.”

³²⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD. E.2004/32666, K.2005/5738, 21.02.2005, “ Davalı Kütahya Porselen A.Ş. işyerinde, asıl işçilerle birlikte çalışmasına rağmen, davalı işverenin muvazaalı işlemlerle işçilik hizmeti temin eden taşeronlarla sözleşme yaptığını, hizmetinin değişik taşeronlar üzerinde kayıtlarda gösterildiğini, davalı işverenin asıl amacının sendikal örgütlenmeyi engellemek olduğunu, sendika üyeliğinden istifa etmeleri için baskı yaptığını, istifa edilmeyince iş sözleşmesini hiçbir neden olmadan ve yazılı bildirim yapmadan feshedildiğini, diğer davalının son taşeron işveren olduğunu belirten davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine, sendikal nedenle işe başlatmama tazminatına ve boşta geçen süre ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işverenler, sendikal neden olmadığını, davacının taşeron işçisi olduğunu, taşeronla olan sözleşmenin sona ermesi nedeni ile sözleşmenin sona erdiğini, feshin geçerli nedenlere dayandığını savunmuştur. Mahkemece, davalı Kütahya Porselen A.Ş ile dahili davalı arasında muvazaalı sözleşme olduğu, feshin sendikal nedenle yapıldığı tespit edilmiş, son taşeron işveren dahili dava yolu ile davaya dahil edilmiş ve davalı Kütahya Porselen A.Ş ile dahili davalı hakkında hüküm kurularak feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, sendikal nedenle işe başlatmama tazminatının bir yıllık ücret tutarında belirlenmesine ve boşta geçen süre olarak 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine, diğer davalı hakkında ise davanın husumetten reddinde karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre, davacı gibi bir çok işçi davalı Kütahya Porselen A.Ş işçisi iken 2002 yılından başlayarak işçilik hizmeti teminine yönelik sözleşme yapılan taşeron işçisi olarak kayıtlarda gösterildikleri, işçilerin hangi taşeron işçisi olduklarını dahi bilmedikleri, asıl işverenin işçileri ile birlikte aynı üretim işinde çalıştıkları, asıl işverenin üye sendikanın Toplu İş Sözleşmesi yetkisini almaması için bu yollara başvurduğu, davalılar arasında muvazaalı işlem olduğu ve feshin sendikal nedenlerle gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Davalı Kütahya Porselen A.Ş. gerçek ve asıl işveren olup, muvazaa olgusu nedeni ile diğer dahili davalının işverenlik sıfatı bulunmadığına göre, kabul hükmünün davalı Kütahya Porselen A.Ş. hakkında kurulması gerekir. Usulüne uygun dava açılmayan ve gerçek işveren olmayan dahili davalı hakkında karar verilmemesi yerinde olacaktır. Mahkemece işveren olmayan dahili davalı hakkında kabul kararı verilmesi hatalı bulunmuştur.” www.hukukturk.com (erişim tarihi: 04.10.2020.)

Ayrıca sendikal tazminat, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 183. Maddesi ile düşünülebilir. Bu maddeye göre:

“Kanun, sözleşme veya işin niteliği engel olmadıkça alacaklı, borçlunun rızasını aramaksızın alacağını üçüncü bir kişiye devredebilir. Borçlu, devir yasağı içermeyen yazılı bir borç tanınmasına güvenerek alacağı devralmış olan üçüncü kişiye karşı, alacağın devredilemeyeceğinin kararlaştırılmış bulunduğu savunmasını ileri süremez.”

Kanun maddesinden anlaşılacağı üzere sendikal tazminat üçüncü kişilere devredilebilen bir hak olarak nitelendirilebilir³²⁵. Ayrıca, deneme süreleri içerisinde işçiye karşı sendikal fesih uygulanması durumunda da sendikal tazminat talebinde bulunulabilir³²⁶.

sendikaca toplu iş sözleşmesi yapılması için yetki başvurusu olup olmadığı yeni işçi alınıp alınmadığının, alınmış ise davacı işçinin yerine alınıp alınmadığının, iş yeri kayıtları üzerinden saptanması ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekir.” / Ayrıca Bkz. Yargıtay 22. HD. E.2018/3212, K.2018/10029, 26.04.2018, “Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2009/9-373 esas sayılı kararında; maddi bir olay niteliği taşımayan niyetin ve saikin sendikal nedenlerden kaynaklandığının ispat güçlüğü ortadadır. İşverenin dış dünyaya yansıttığı görünüşteki iradesi (geçerli veya haklı nedene dayanarak yaptığı fesih işlemi) ile gerçek iradesi arasındaki perdeyi kaldırmanın ve gerçek iradesine (saikine) ulaşarak buna hukuki sonuçlar bağlamanın tek yolu fiili karinelere. Sendikal fesih karinesi; işçi ve işveren tarafından işverenin görünüşteki fesih iradesinin arkasına geçerek, gerçek fesih iradesi ve amacının sorgulayacak nitelikte açık ve kesin olan, iş ilişkisinin devamı sürecinde kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan hareketle işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetinin işvereni fesih işlemine yönelttiği şeklinde hâkimin çıkardığı sonuçlardır. Sendikal fesih karinesi iş hukukuna özgü fiili karine olup işçi ve işveren tarafının iddialarının doğruluğu hakkında hâkimin kanaat oluşturmaya yarayan; çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargılarıdır. Bu sonuçlar ve değer yargıları feshin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle yapıldığı iddiasını artırıyor ise sendikal fesih karinesinin varlığı kabul edilmelidir şeklinde karar vermiştir.

Dosya içeriğine göre, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak, davacı iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğini iddia etmiştir. Dosya kapsamında yer alan bilgi ve belgelerden davacının 11.07.2016 tarihinde yaptığı başvuru üzerine Öz Ağaç-İş Sendikası üyesi olduğu, davacının üyesi olduğu sendikanın herhangi bir yetki tespit başvurusunda bulunmadığı buna karşın davacının üyesi olduğu Öz Ağaç-İş Sendikası'ndan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünden gelen yazı cevapları, davacı tanıkları ve özellikle davalı tanığın beyanları birlikte değerlendirildiğinde davacı ve bir grup işçinin kendi haklarını daha iyi koruyup gözeticeğine inanarak Öz Ağaç-İş Sendikası'na geçtikleri, davalı işverence durumun öğrenilmesi üzerine işverenin insan kaynakları departmanı ve İstanbul'da bulunan merkezinden sendika değiştiren işçilerin işten çıkarılması talimatı verildiğinin anlaşılmasına göre davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği kabulü gerekirken yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır.” Yargıtay Kararları – Çalışma ve Toplum, 2018/4

³²⁵ Akyiğit, 2015: 395.

³²⁶ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9.HD E.2014/21141, K.2014/26665, 15.09.2014. Davalı savunmasında “...islah üzerine de davacının iş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshedildiğini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. Maddesi uyarınca sendikal tazminat talep edemeyeceğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.” **Yerel Mahkeme kararında** “Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, davacının davalı işyerinde 25/01/2013-22/03/2013 tarihleri arasında çalıştığı, taraflar arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesine göre 2 aylık deneme süresinin bulunduğu ve davacının iş akdinin 22/03/2013 tarihinde deneme süresi içinde feshedilmiş olduğu, işverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkralarına aykırı davranması halinde, işçinin bir yıldan az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanacağı, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinde 4773 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonrasında, işçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetleri sebebiyle feshedilmesi halinde, doğrudan sendikal tazminat talep hakkının olmadığına açıklandığı, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine dair hükümlerinin uygulanacağı kuralının getirildiği, fesih dışında kalan sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ise, işçinin doğrudan sendikal tazminat davası açma hakkının bulunduğu, 4773 sayılı Yasa ile sözü edilen maddeye

3.1.1. Sendikal Tazminatın Miktarı

6356 sayılı kanun 25/4. maddesinde belirtilen tazminat miktarının, işçinin ücreti esas alınarak hükmedileceği, bu hükmün işçinin son ücretinin en az bir yıllık tutarında olacağı ve bu tutarın altında bir hükmün sendikal tazminat olarak kabul edilemeyeceği hükme alınmıştır³²⁷.

4857 sayılı İş Kanun'un 21. maddesinden hareketle, geçersiz bir fesih gerçekleştiğinde işçinin en az 4 en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminata hükmedilir. Yargıtay bir kararında bu tazminat miktarının ancak istisnası olarak 6356 sayılı kanun madde 25/5. maddesini saymıştır. Kanunun yürürlüğe girdiği itibariyle sendikal sebeplerle yapılan fesih tazminatı, işçinin başvurusu üzerine ve işe başlatılıp başlatılmasına bakılmaksızın en az bir yıllık ücret tutarında belirlenecektir³²⁸.

*eklenen yedinci fıkra ise, iş güvencesi hükümlerinin uygulaması dışında kalan hallerde ve feshe bağlı tazminat istekleriyle sınırlı olmak üzere ispat yükünün işverene ait olduğunun öngörüldüğü, bu durumda sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükünün, önceden olduğu gibi işçi üzerinde olduğu, ancak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren bir davada, aksinin ispatının işverene ait olduğu, davacının 08/02/2013 tarihinde Lastik İş Sendikası'na üye olduğu, iş akdinin ise diğer işçilerle aynı dönemde 22/03/2013 tarihinde feshedilmiş olduğu, davalı tarafça davacının performansına ilişkin herhangi bir somut delil bulunmadığı, deneme süresi içinde davacının işi öğrenme aşamasında olduğu da dikkate alındığında, soyut tanık ifadeleri dışında davacının performansının yetersizliğine ilişkin yeterli delil bulunmadığı, davacının iş akdinin sendikal faaliyet ve sendikaya üye olması sebebiyle feshedildiği gerekçesi ile davacının 1 yıllık ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerektiğinin tespitine, karar verilmiştir." **Yargıtay kararında** "...Diğer taraftan 6356 sayılı kanunun 25. Maddesindeki düzenleme ile iş güvencesi kapsamında kalmayan işçinin ve bu kapsamda deneme süresi içinde iş sözleşmesi feshedilen işçinin sendikal tazminat talep edip etmeyeceği de gerek öğreti ve gerekse yargı kararlarında tartışma konusudur..." "...görüldüğü gibi sendikal haklar en üst normlarca korunmaktadır. Her ne kadar 6356 sayılı STİSK'nun 25. Maddesinde açıkça düzenlenmese de ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. Maddesinde "Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir" kuralı olsa da iş güvencesi hükümleri kapsamında kalmayan işçilerin deneme süresi içinde de olsa sendikal nedenle fesih gerçekleşmesi ve ispat edilmesi halinde, Uluslararası ve Anayasa'nın normatif hükümleri, aynı maddenin işe girerken ve işe sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılıkta öngördüğü yaptırım gibi sendikal tazminat isteminde bulunabileceklerinin kabulü gerekir."*

www.kazanci.com (erişim tarihi: 07.10.2020)

³²⁷ Boydak, 2019: 157-158.

³²⁸ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD. E.2013/10497, K.2014/7356, 06.03.2014. "4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı STİSK'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (12.12.2013 gün ve 2013/8422 Esas, 2013/33052 Karar sayılı ilamımız). Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir." www.hukukturk.com (erişim tarihi: 07.10.2020).

Sendikal tazminat davalarında tazminat miktarı belirlenirken, işçinin 1 yıllık süreden daha az talep etmesi durumunda hâkim, talepte bağlılık ilkesi gereği işçinin istediği miktara uymak zorundadır. Çünkü hukukumuzda talepte bağlılık temel ilkelerden bir tanesi olması sebebi ile kanun daha yüksek bir alt sınır koymuş olsa da davacının talebi doğrultusunda karar verilecektir³²⁹. Yargıtay kararında, böyle bir durumun gerçekleşmesi durumunda talepte bağlılık ilkesine uyularak, işçinin talebini yerine getirilmesi yönünde bozma kararı vermiştir³³⁰. Öğretide yer alan görüşlere göre sendikal tazminatın her ne kadar alt sınırı bulunsa da talepte bağlılık ilkesinin bir istisnası olarak görülmesinin doğru olmadığı yönünde görüş bildirerek bu karar yerinde görülmüştür³³¹.

İşçi bu miktarın altında tazminat talebinde bulunursa ne olacağına dair birçok görüş karşımıza çıkmaktadır. Akyiğit'e göre bu durumda tarafların anlaşmaları halinde iki tarafın anlaşarak tazminat miktarını aşağı çekmesi mümkün gözükmemektedir. Bu sebeple tek taraflı bir irade beyanı ile aşağı çekilmesi yanlış bir uygulamadır. Ancak, işçinin hakkaniyetsiz bir şekilde 1 yıllık sınırın çok üstünde tek taraflı irade beyanında bulunması, usul hukukunun taleple bağlılık hükmüne bir istisna tanınacağı yönünde görüş bildirmiştir³³².

Bir başka görüşe göre İşçi eğer, sendikal tazminatı bir yıllık ücretin altında talep ederse talebin, kişisel bir talep mi olduğu yoksa hukuki bilgisizlikten mi kaynaklandığı anlaşılamayacağından, sendikal tazminat isteminin işçinin talebi doğrultusunda değerlendirilmesi talepte bağlılık kuralı gereği doğru bir yaklaşım gibi gözükmemektedir³³³. Hukuk Muhakemeleri Kanunu 26. maddesine göre hâkim talep edilen miktardan daha fazlasına hüküm kuramamaktadır³³⁴. Diğer yandan hâkimin 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde geçen

³²⁹Tuncay vd., 2017: 120.

³³⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD. E.2004/21425, K.2004/22545, 07.10.2004, "Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, feshin sendikal nedenle yapıldığı anlaşıldığından davalının feshin geçersizliğine ve işe iadeye yönelik temyiz itirazları yerinde değildir. Ancak sendikal sebeple feshin yapılmış olsa da işe başlatmama tazminatının, bir yıllık ücret tutarında belirlenmesi isabetsizdir. Dava dilekçesinde işe başlatmama tazminatının sekiz aylık ücretle sınırlandırılması nedeniyle **HMUK'unun madde 74 'e aykırı şekilde istekten fazlasına hüküm kurulamaz**. Öte yandan Sendikalar Kanunu'nun değişik 31/6. maddesine göre sendika üyeliği veya sendikal faaliyet sebebiyle iş sözleşmesinin feshi halinde İş Kanunu'nun 18-21 madde hükümleri uygulanacağından ayrıca sendikal tazminat talep edilemez. Birleştirilen sendikal tazminat davası bu davadaki işe başlatmama talebini arttırmayacağından bu dava nedeniyle ayrıca vekalet ücretine hükmedilemez. Bu nedenle mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmektedir." www.hukukturk.com (erişim tarihi: 07.10.2020).

³³¹ Küçük, 2019: 195; Tuncay, 2006b: 119.

³³² Akyiğit, 2007: 328; Süzek, 2018: 646; Mollamahmutoğlu vd., 2017: 277; Akyiğit, 2016: 627.

³³³ Boydak, 2015: 127-128; Boydak, 2019: 159.

³³⁴ Demir, 2010: 295.

bir yıllık tazminat tutarından az olamaz ibaresi emredici hüküm içermesinden daha aşağı miktarlar üzerine hüküm kurulması hatalıdır³³⁵.

Her ne kadar kanunda işçinin bir yıllık ücretinden az bir sendikal tazminata hükmedilemeyeceği belirtilse de 7036 sayılı kanun uyarınca, tarafların arabuluculuk evresinde daha az bir miktarda uzlaşması mümkündür. Sendikal tazminatın arabuluculuk evresine bağlı tutulması ile kamu düzeni ile yakından ilişkili olan bu tazminatın uygulama alanı daraltılmıştır³³⁶.

Öğretide bir başka görüşe göre, işçinin sendikal nedenlerle iş akdi sonlandırılması sonucunda sendikal tazminat yerine, daha fazla miktarda bir tazminat miktarının ihtimal olduğu 4857 sayılı kanunun 17. maddesindeki kötüniyet tazminatını talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda sendikal faaliyetlerden kaynaklı bir ayrımcılığa maruz kalan işçi, kötüniyet tazminatını talep ettiğinde tazminatın arttırılmış ihbar önelleri üzerinden hesaplatılmasından yararlanabilecektir. Örneğin, işçinin ihbar önelleri 30 hafta olduğu bir durumda üç katı arttırılmış ihbar önelinden hüküm kurulacağından tazminat 90 haftalık ücret üzerinden hesaplanacaktır³³⁷. İşçinin, ihbar tazminatı önelleri sağladığı takdirde kötüniyet tazminatı talep edebilmesi işçi lehinedir. Çünkü yukarıda da bahsedildiği gibi şartları sağlayan işçi için sendikal tazminatın alt sınırı olan 1 yıllık tazminat miktarından daha fazla tazminat hak edebileceği açıktır³³⁸.

Sendikal tazminat miktarı kanun çerçevesinde 1 yıl ve üstü belirlenmişse ve miktarı somut olaya dayalı olarak hâkim kararına bağlı olsa da eğer toplu sözleşme vasıtası ile belirlenmiş hükümle sendikal tazminat miktarı arttırılmışsa hâkim toplu sözleşmede yazan miktar doğrultusunda karar verecektir³³⁹. Yine Yargıtay'ın verdiği bir karara göre tazminat miktarı işçi lehine yorum ilkesi gereği daha fazla tazminat miktarını gerektiriyorsa arttırılmalıdır³⁴⁰. Bu doğrultuda zaten Yargıtay, kanunun en az 1 yıl hükmünün mutlak emredici

³³⁵ "...Gelelim 25. maddeye ilişkin soruya. Belirttiğimiz gibi artık tüm işçiler 25. maddeden yararlanabileceklerdir. Talep edilen sendikal tazminatın bir yıldan daha az olması durumunda yargıç talep ile bağlı olacak mıdır? Hükümde "...bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir" demektir. Bu emredici bir hüküm. Dolayısıyla kanımca talep daha az da olsa, yargıç bir yıllık tazminata hükmetmek zorundadır. Ancak bu görüşümde rahat olduğumu söyleyemem, özellikle de bu kadar yargıcın bulunduğu hele usul hukukunu çok iyi bilen avukatların olduğu bir ortamda bu konuda net bir şey söyleyebilmek zor." Ali, 2013: 455-456.

³³⁶ Koyuncu, 2020: 358.

³³⁷ Çil, 2005: 672.

³³⁸ Boydak, 2019: 174.

³³⁹ Demir, 2011: 367.

³⁴⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9.H.D. E.2002/27592, K.2003/11207, 12.06.2003. "Bu nedenle Toplu İş Sözleşmesinin 15. maddesinde sözü edilen tazminatın cezai şart olduğu, bu mahiyeti itibarıyla Borçlar Kanununun 161/son maddesi uyarınca indirim tabi tutulmasının gerekebileceği dikkate alınarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesindeki sendikal tazminat ile toplu iş sözleşmesinde yer alan tazminatın mukayesesı yapılarak davacının lehine olan miktara hükmetmek gerekirken yazılı şekilde aynı subuta dayalı iki ayrı

bir hüküm değil, nispi emredici hüküm olduğunu değerlendirmiş ve somut olay çerçevesinde işçi lehine arttırılabileceğini kabul etmiştir³⁴¹.

Yargıtay'ın 7. Hukuk Dairesi, sendikal tazminatı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 53. Maddesinde geçen yıllık izin hakları ve süreleri üzerinden hesaplamıştır. Daireye göre 6 ay ile 5 yıl arası kıdemi olan bir işçinin hak edeceği tazminat miktarı 1 yıllık ücret üzerinden hesaplanırken, 5-15 yıl kıdemi olan işçiye 1 yıl 1 ay, 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip işçiye ise 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminat ödemelidir³⁴².

Tartışılması gereken bir başka husus, sendikal tazminatın işçinin brüt ücreti üzerinden mi yoksa net ücret üzerinden mi hesaplanacağıdır. Bu husus üzerine kanunda bir açıklamaya yer verilmemiştir. Öğretide yer alan görüşe göre bu tazminatın brüt ücret üzerinden hesaplanması gerektiğidir³⁴³. Ücret hesaplamaları üzerindeki bir diğer tartışma ise tazminat hesaplamasında kullanılacak ücretin, işçinin son çalıştığı yıldaki ücreti mi esas alınacak, yoksa bir yıl daha çalışsaydı hak edeceği ücreti mi esas alınmalıdır. Yine öğretideki görüşlerde genellikle son çalıştığı ücret üzerinden hesaplanması gerektiğidir³⁴⁴. Ancak farklı bir durum olan işçinin işe alınma esnasında sendikal ayrıma maruz bırakılması ile oluşacak ücret hesaplamalarıdır. İşçi adayının bu aşamada henüz bir ücret miktarının bulunmamasından dolayı son ücreti de olmayacaktır. Bu gibi durumlarda işçi adayının yaşına uygun bir şekilde alması gereken asgari ücret üzerinden hesaplanabilir. Yine işyerinde TİS hükümleri geçerli ise sözleşmenin şart koştuğu asgari ücret üzerinden hesaplanabilir³⁴⁵.

Yargıtay genellikle 1 yıllık ücreti yeterli görmektedir. Ancak AİHM'nin Tek Gıda İş Sendikası –Türkiye kararında, işçi ücretlerinin düşük, işyeri kazancının çok yüksek olduğu durumlarda, işveren için işyerinin sendikalaşmasındansa tazminat ödeyerek sendikalı işçileri uzaklaştırmak daha cazip gelmektedir. AİHM'de bahsi geçen kararda bu hususa dikkat çekmiştir. Karara göre tazminat kurumunun düzgün çalışabilmesi için mahkemenin, işverenin

tazminata hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." www.hukukturk.com (erişim tarihi: 27.20.2020).

³⁴¹ Sümer, 1997: 121.

³⁴² **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 7. HD. E.2015/9205 K.2015/5521, 23.03.2015 "*Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir. Belirtilen sebeplerle, 4857 Sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.*" www.hukukturk.com (erişim tarihi: 08.10.2020).

³⁴³ Mollamahmutoğlu vd., 2014: 950; Demir, 2010: 295, Akyiğit, 2016: 627.

³⁴⁴ Akyiğit, 2015: 394

³⁴⁵ Akyiğit, 2015: 394.

ekonomik şartları ve işyeri kazançları da göz önünde bulundurarak tazminata hükmetmesi gerekmektedir³⁴⁶. Nitekim AİHM'ne intikal eden davada işveren tazminat ödemenin işçileri tekrar işe başlatmaktan daha mantıklı olduğunu düşünerek tazminattan yana karar almıştır³⁴⁷.

Sendikal tazminat miktarında bahsedeceğimiz diğer husus, sendikal tazminatın gelir vergisinden muaf tutulup tutulmayacağıdır. Kıdem tazminatının Gelir Vergisi Kanunu'nda istisna olarak tutulduğundan genişletici yorumla sendikal tazminat istisna tutulabilecek midir? Bu gibi durumları sendikal tazminata konu olan somut olaya göre çözmek gerekmektedir. Başka bir ifade ile işçinin iş akdinin sona ermesi halinde mi yoksa iş ilişkisinin devamında mı sendikal ayrımcılığa uğradığına bakmak gerekmektedir. Eğer tazminat talebi sendikal sebeplerle iş akdinin feshedildiğine dayanıyorsa alınan tazminat, ücret ve benzeri değil, iş sonu tazminatı gibi düşünülerek 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 80/1-b'ye göre ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu madde 25/7-b ye göre gelir vergisi kesilmemesi gerektiği düşünülebilir³⁴⁸. Ancak Yargıtay bu konuda aksi yönünde karar vererek

³⁴⁶ "...AİHM ilk olarak, sendika özgürlüğüne yönelik müdahalenin ulusal mahkemelerce tazminat ödenerek telafi edilmesinin hak ihlalini ortadan kaldırmayacağını kaydetmiştir. Mahkemeye göre, işçilerin işe iade kararları sonrası işe alınmaması ve tazminat tutarlarının da caydırıcı olmaması, sendikanın üyelerini kaybetmesine neden olmuştur. Öte yandan, bu durum, söz konusu şirketteki işçiler bakımından sendikalara üye olma noktasında cesaret kırıcı niteliktedir. Zira işçi, sendikaya üye olduğu takdirde olası bir fesih tehdidiyle karşı karşıya olduğunun ve dava açsa bile işine dönemeyeceğinin, üstelik uzun süren yargılamalar sonucu ödenen tazminatın da yetersiz olduğunun bilincindedir. Mahkemece bu durum, sendikanın üyelerini koruma, yeni üyeler kazanma ve söz konusu şirkette toplu iş sözleşmeleri yapabilmesi için yetki kazanma sınırına ulaşma şansını kaybetmesine yol açmıştır.

...Sendikal nedenle işten çıkarılan işçiye bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödenmesi işçi için elbette olumlu bir durumdur. Öte yandan, sendikal nedenle işten çıkarılan bir işçinin, işveren tarafından tekrar işe alınmaması iş ortamının sağlığı ve düzeni açısından gerekli görülebilir. Ancak ülkemiz koşullarında iş bulmanın zorluğu, işverenlerin sendikacılığa bakış açısı düşünüldüğünde, söz konusu işçinin bir sonraki işyerinde sendika faaliyetlerine katılmayacağını yahut daha temkinli yaklaşacağını; bu durumun da nihayetinde sendikacılığı zayıflatarak işçilerin haklarının etkin bir şekilde korunamamasına yol açacağını tahmin etmek zor değildir. Böylece sendika hakkı var olacak ama kullanılamayacaktır. Bu durumda şu gerçeği kabul etmek zorundayız: "Kullanılmayarak korunacak bir hak ve özgürlükten bahsedilemez." www.blog.lexpera.com.tr (erişim tarihi: 13.10.2020)

³⁴⁷ **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı:**

"...Tukaş şirketi işten çıkardığı işçilerin hiçbirisini işe geri almamış ve bu kişilere iş mahkemeleri tarafından hükmedilen tazminatları ödemiştir. Başvuran sendikanın 2005 yılında, Tukaş şirketinde hiçbir üyesi kalmamıştır..." Tek Gıda İş Sendikası v. Turkey, Başvuru No: 35009/05, www.hudoc.echr.coe.int (erişim tarihi: 13.10.2020); Sur, 2019: 65.

³⁴⁸ **5510 md80/1-b:**

"Ayni yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, **iş sonu tazminatı** veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz."

193 md25/7-b:

"7-b Hizmet erbabının tabi olduğu mevzuata göre bu bendin (a) alt bendinde belirtilen istisna tutarının hesabında dikkate alınmak şartıyla, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, **iş kaybı tazminatları**, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları ggibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar." Akyiğit, 2016: 627

sendikal tazminatın kanunda sayılan hallerden olmadığından genişletici yorum ilkesi gereği vergiden muaf tutulamayacağı yönündedir³⁴⁹. Ancak sendikal tazminat hakkı doğuran diğer halde yani işçinin iş akdinin devamında talep edilecek sendikal tazminatlar iş sonu tazminatı olarak kabul edilemeyeceğinden vergilerden muaf tutulması düşünülemez³⁵⁰. Akyiğit'e göre, kıdem tazminatından gelir vergisi indirimi yapılmazken, sendikal tazminatın iş akdinin sona ermesi ile hak edilmesi ile kıdem tazminatına benzeyeceğinden gelir vergisinden muaf tutulması gerektiğini belirtmiştir³⁵¹. Ancak kanun maddelerinde açıkça görüldüğü gibi sendikal tazminat miktarından gelir vergisi kesilmemesi yönünde hiçbir hüküm bulunmadığından, tazminatın gelir vergisi indiriminde bulunulmaması vergi hukuku açısından hatalı bir uygulama olacaktır. Nitekim bu hususta Yargıtay, sendikal ayrımcılık tazminatının hesaplanması yönünde verdiği kararda, ücretin brüt ücret üzerinden hesaplanmasını konu ederek gelir ve damga vergisi alınacağını ifade etmiştir. Yani devletin vergi ve gelir kaybının oluşmaması için tazminat üzerinden vergiler indirilerek ödeneceği çok açıktır³⁵².

Sendikal tazminatın kişilik haklarının ihlalinden kaynaklı bir tazminat olmayıp, hukuka aykırı bir şekilde iş sözleşmesinin feshedilmesinden kaynaklı bir tazminat olduğundan Türk Borçlar Kanunu madde 183'e göre ile tazminatı hak eden kişinin miras yolu ile bir başkasına devri mümkündür³⁵³. Bu süreçte geçen süreler için sendikal tazminata ayrıca faiz uygulanacaktır³⁵⁴.

3.1.2. Sendikal Tazminat ile Kötüniyet Tazminatı Arasındaki İlişkisi

Kötüniyet tazminatı, İş Kanunu 17. madde, Deniz İş Kanunu 16. madde, Borçlar Kanunu'nun 434. maddesinde düzenlenen, işçinin iş güvencesi kapsamına girmediği hallerde işverenin iş akdini fesih hakkını kötüye kullandığı hallerde talep edilebilecek bir tazminat türü olarak karşımıza çıkmaktadır³⁵⁵. İşverenin iş akdini kötü niyetli bir şekilde feshetmesi ile

³⁴⁹ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. H.G.K. E.2004/255, K.2004/290. 31.03.2004. "Direnme kararında, "uygulamada Kıdem Tazminatından gelir vergisi düşülmediği ve lehe yorum ilkesi uyarınca Sendikal Tazminatında gelir vergisinden istisna tutulması gerektiği", belirtilmiş ise de Kıdem Tazminatı Gelir Vergisi Kanunu 'nun 25.maddesinin yedinci bendinde açıkça gelir vergisinden istisna edilmiş olup, sendikal tazminat yönünden bu konuda yasal bir düzenleme bulunmadığından, az yukarıda açıklanan ilkeler gereğince, genişletici yoruma gidilmesi mümkün değildir." www.hukukturk.com (Erişim tarihi: 03.10.2020.)

³⁵⁰ Akyiğit, 2015: 394-396.

³⁵¹ Akyiğit, 2007: 340.

³⁵² **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 22. H.D. E.2012/11678, K.2013/1303, 29.01.2013. "Somut olayda, davalı tarafça, hükme esas alınan bilirkişi raporunda brüt alacak miktarlarına uygulanan vergi oranlarının doğru olmadığı, daha açık anlatımla vergi dilimlerine göre uygulanan oranın düşük olduğu ileri sürülmüş olması..."

³⁵³ Baskan, 2013a: 168.

³⁵⁴ Terzioğlu, 2008: 57.

³⁵⁵ Bedük, 2011: 921-967.

Kötüniyet tazminatına hükmedilir. Bu durumda bahsi geçen kanunlara göre, işveren işçiye bildirim sürelerinin üç katı tutarında ödemeyeceği düzenlenmiştir.

Kötüniyet tazminatı ile sendikal tazminatın benzer yönleri bulunmaktadır. Örneğin her iki tazminat da götürü tazminat türlerinden olup, işçi açısından herhangi bir zararın olup olmaması önemsizdir.

4857 sayılı İş Kanunu 17. maddesi hangi hallerin kötüniyetli fesih olduğu açıklanmamıştır. Kötüniyet tazminatı ve sendikal tazminat arasındaki ilişkiye bakıldığında, 17. maddenin gerekçesi 158 sayılı ILO Sözleşmesi 5. madde ve Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlara göre, işçinin sendikal faaliyetleri ve sendikaya üye olması sebebi ile iş akdine son verilmesi, kötüniyet tazminatı talep edebilir³⁵⁶. Sendikal tazminatın kötüniyet tazminatından belirli yönleriyle ayrılmaktadır. Kötüniyet tazminatı, sadece işçinin iş akdinin feshinden sonra alınabilirken, sendikal tazminat sadece feshe odaklı olmayıp işin devam ettiği sırada ve işçinin hür iradesi ile bir sendikaya üye olup olmama kararlarından dolayı yapılacak ayrımcı hareketlerden dolayı da talep edilebilmektedir³⁵⁷.

İşçinin iş güvencesi kapsamında olmaması ve feshin sendikal nedenlerden dolayı ve kötüniyetli olarak feshedilmesi halinde, kötüniyet tazminatının yerini sendikal tazminat alır. Sendikal tazminat tek fesih hallerinde değil sendikal nedenlerle işçi aleyhine yapılan bütün hareketlerde kullanılır. Kötüniyet tazminatı talebinde ispat yükü işçideyken sendikal tazminat taleplerinde ispat yükü işverene yüklenmiştir³⁵⁸. Her iki tazminat hakkı da 6098 sayılı Borçlar Kanunu madde 147 de sayılan alacaklardan olmadığı için 10 yıllık zamanaşımına bağlı olduğu düşünülebilir³⁵⁹. Ancak Borçlar Kanunu 146. Maddesi gereği alacakların ele alındığı kanunların göz önüne alınması gerekmektedir³⁶⁰. Her iki alacakta da temerrüde düştüğü tarih itibarıyla yasal faiz uygulanır³⁶¹. Sendikal tazminatın özel hüküm niteliğinde olmasından dolayı ve işçi lehine yorum ilkesinden kaynaklı öncelikli olarak göz önüne alınsa da kötüniyet tazminatı ve sendikal tazminat talep edebilmesi hususu öğretide tartışmalı bir konudur. Sendikal tazminat kötüniyet tazminatının özel halini kapsadığından her iki tazminata da aynı anda hükmedilemeyecektir³⁶².

³⁵⁶ Özcan, 2012: 119; Yargıtay 9. HD, 09.05.2008 tarih, 12847/11903 E.K.; Boydak, 2019: 173.

³⁵⁷ Narmanlıoğlu, 2016: 179.

³⁵⁸ Özcan, 2012: 119; Yargıtay 9. HD, 12.10.2010 tarih, 26836/28653 E.K.; Bakırcı, 2006: 117.

³⁵⁹ Bu husus faiz ve zamanaşımı başlığı altında tartışılacak olup 4857 sayılı İş Kanunu ek madde 3 hükümleri değerlendirilecektir.

³⁶⁰ **6089 sayılı Borçlar Kanunu MADDE 146:**

“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.”

³⁶¹ Özcan, 2012: 119; Yargıtay 9. HD, 04.06.2012 tarih, 14007/19391 E.K.

³⁶² Çil, (2005: 671; / Sur, 2019: 66.

Öğretide yer alan başka tartışmaya göre, işçinin sendikal sebeplerle iş akdinin sona ermesi sonucunda açacağı dava dilekçesinde kötüniyet tazminatı talep etmesine karşın, sendikal nedenle iş akdinin feshedildiği kesin gözükmüyorsa talebin düzeltilerek sendikal tazminata dönüştürüp dönüştürülmeyeceğidir. Sümer'in değindiği bir Yargıtay kararında, işçinin sendikal hallerden kaynaklı iş akdinin feshedildiği kesin olan dava dilekçesinde sendikal tazminat yerine kötüniyet tazminatını talep etmesi, talepte bağlılık ilkesi gereği sendikal tazminata hükmedilemeyeceği yönünde olmuştur³⁶³. Öğretide farklı görüşte olan Şahlanan, talebin dayandığı somut olayda sendikal faaliyet sebebi ile fesih iddiasında kötüniyet tazminat talepleri yerine sendikal tazminata hükmedilebileceği yönünde görüşünü Yargıtay kararlarına dayandırarak savunmuştur³⁶⁴. Ancak bu görüş üzerine yapılan tartışmalarda, hâkimin HMK 26. maddesine bağlı kalarak talepte bağlılık ilkesi gereği kötüniyet tazminatına hükmedilmesi en mantıklı yol olarak gözükmektedir³⁶⁵. Yargıtay somut bir olayda, sendikal tazminat talep edilmesi gerekirken, kötüniyet tazminatının talep edilmesi hatalı olarak yorumlayarak kararı bozma yoluna gitmiştir. Ancak davanın çok eski tarihli olması ve kanun ilkelerinin yeni yorumlanmaya başlaması sebebi ile hatalı bir karar olması olası bir durumdur³⁶⁶.

3.1.3. Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı Arasındaki İlişki

Ayrımcılık kavramı sadece konumuz olan sendikal anlamda değil, hayatın neredeyse bütün alanlarında karşımıza çıkmaktadır. Bu ayrımcılık eğer ki yasal bir işlem ile ortaya çıkmışsa bu duruma doğrudan ayrımcılık denilmektedir³⁶⁷. Avrupa Birliği Konseyinin 2000/43 sayılı direktifinde ayrımcılık; "Bir kimsenin; karşılaştırılabilir durumlarda, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, bir diğer kişiye göre daha az tercih edilir bir muameleye tabi tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olması halinde doğrudan ayrımcılığın ortaya çıktığı anlaşılır" ifadesi ile anlatılmıştır. Bu direktifte ayrımcılık, dar anlamda "ırk ve etnik köken" olarak bahsedilmişse de insani farklılıklardan kaynaklı bütün ayrımcılık halleri olarak yorumlanabilmektedir. Nitekim Alman Anti- Ayrımcılık Yasasının medde 3'ünde geçen

³⁶³ Yargıtay 9. H.D. E.1991/11680, K.1991/16119, 16.12.1991 Sümer, 2014: 116.

³⁶⁴ Şahlanan, 1993: 118.

³⁶⁵ Süzek, 2018: 650; Baskan, 2013a: 175

³⁶⁶ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. H.D. E.1992/14562, K.1992/13897, 22.12.1992 " Davacı, sendikal kötüniyet şeklindeki bu ifade ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesine göre bir yıllık ücreti tutarında tazminat istemiştir. Mahkemece davacının hizmet akdinin sendikaya üye olması nedeniyle feshedildiğinin kabul edildiğine ve hizmet akdinin feshi de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 2.6.1988 tarihindeki değişiklikten sonra gerçekleşmiş olduğuna göre, Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki bir yıllık ücret tutarındaki tazminata karar vermek gerekirken 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin sondan bir evvelki fıkrasına göre kötüniyet tazminatına karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir." www.hukukturk.com (erişim tarihi: 30.10.2020).

³⁶⁷ Tuncay, 2006a: 24.

ifade ile ayrımcılığı “bir kişinin ırk veya etnik köken, cinsiyet, dini inanç veya dünya görüşü, özürlülük, yaş veya cinsel kimlik nedenlerinden dolayı, benzer durumdaki diğer bir kişinin görmekte olduğu, görmüş olduğu veya görebileceği muameleden daha az olumlu bir muameleye maruz kalması” olarak tanımlamaktadır.

İş Hukuku’na bakacak olursak işverenin, işçiye karşı herhangi bir türde ayrımcılık yapması doğrudan ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır³⁶⁸. İşverenlerin, işçilerine herhangi bir sebeple ayrımcılık yapması ise hukuk düzeninde suç olarak sayılmaktadır. Bir işyerinde işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal edecek hareketlerde bulunması sonucunda işçiye dört aya kadar ayrımcılık tazminatı ödemek zorundadır. Eğer eylemin gerçekleştiği sırada işçi, herhangi bir hak kaybına (sosyal yardım, zam, ikramiye vb.) uğradıysa bu kayıplarını da talep edebilmektedir³⁶⁹. İşverenin, işyerinde çalıştırdığı işçilere eşit işlem yapma borcu Anayasa ve kanunlar nezdinde korunan bir borçtur³⁷⁰. Anlaşılabacağı üzere işverenin eşit işlem yapma borcu, iş ve sosyal güvenlik hukukunun tüm alanlarında uygulanmaktadır. Bu borç, işverenin hem bireysel anlamda hem de toplu olarak sosyal olgulardan sendikal hareketlere kadar geniş bir yelpaze oluşturmaktadır.

İş akdinin sendikal nedenlerle feshedilmesi halinde işçi doğal olarak sendikal tazminat talebinde bulunabilecektir. Bu konu üzerine akla gelen sorulardan bir tanesi işçinin, iş güvencesine tabii olsun ya da olmasın sendikal tazminat dışında (haksız ayrımcılık tazminatı vb.) tazminat talep edip edemeyeceğidir. İş Kanunu 5. maddesi, Deniz İş Kanunu madde 16/d. maddesine göre işçi ayrımcılık tazminatı kazanıp kazanamayacağı tartışmalı bir durumdur. Bu durumun tam anlamı ile anlaşabilmesi için öncelikli olarak İş Kanunu 5. maddesine bakmak gerekir³⁷¹. İş Kanunu madde 5’te “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır” hükmü ile sendikal anlamda bir ayrımcılık yaşandığında 6356 sayılı kanun madde 25’ten faydalanılacaktır. Bu kanun düzenlemesi ile işçi hem ayrımcılık tazminatı hem de sendikal ayrımcılık tazminatlarından yararlanamayacaktır³⁷². Mollamahmutoğlu’na göre, işçinin işveren tarafından eşit davranma borcunun sendikal nedenle ihlal edildiği takdirde, 4857 sayılı kanun madde 5’ine göre değil, 6356 sayılı kanununa göre sendikal ayrımcılık tazminatına hükmedilecektir³⁷³. Yargıtay’a göre işverenin aynı hareketi

³⁶⁸ Yıldız, 2008: 73.

³⁶⁹ Karagöz, 2012: 57-58.

³⁷⁰ Çelik vd., 2018: 243.

³⁷¹ Yıldız, 2008: 341.

³⁷² Yıldız, 2008: 341; Sözek, 2018: 415.

³⁷³ Mollamahmutoğlu, 2005: 433.

neticesinde birden fazla hukuki yaptırıma maruz bırakılamaz³⁷⁴. Aynı anda hem sendikal tazminat hem de ayrımcılık tazminatına hükmedilememesinin nedeni, her iki tazminatında aynı amaca hizmet etmesinden kaynaklanmaktadır. İki tazminata aynı anda karar verilmesiyle işverenin aynı eylemine birden fazla yaptırım uygulanacağından hukukun genel ilkelerine aykırı olacaktır³⁷⁵. Çil'e göre, feshe bağlı olarak hem eşit davranma borcundan kaynaklı hem de sendikal tazminatın talep edilebilmesi durumunda ayrıca bir de kötüniyet tazminatına hükmedilmesi gerekecektir. Bu durumda bir hareket için üç farklı tazminatın hükmedilmesi hukuki olarak hakkaniyete uygun düşmeyecektir³⁷⁶.

3.1.4. Sendikal Tazminatı Doğuran Haller

Daha önceki başlıklarda çokça değinildiği gibi 6356 sayılı kanunun 25/3. maddesinde sendikal tazminatı doğuran hallerden bahsetmiştir³⁷⁷. Sendikal tazminata hak kazanabilmek için işçinin mutlaka sendika üyesi olması zorunlu değildir. Kanun maddesine göre “ ... İş saatleri dışında veya işverenin rızasıyla iş saatleri içinde...” ifadesi ile sendikal faaliyetinin herhangi bir mekâna bağlı tutulmamıştır ve işverenin rızası sadece işyerindeki sendikal faaliyetlerde alınmaktadır³⁷⁸.

Sendikal tazminatın hukuken var olabilmesi için iki şart bulunmaktadır. İşçinin sendikal tazminat talebinde bulunabilmesi için ayrımcılığın, sendikal nedenlerle olduğuna dair güçlü kanıtlarının olmasıdır. İkincisi ise ayrımcılığın işveren tarafından icra edilmesidir. Mesela, işçi sendikal haklarına saldırı olduğunda iş akdini kendi tarafınca feshederse 6356 sayılı kanunda geçtiği üzere sendikal tazminata hak kazanamayacaktır. İşçinin sendikal feshe hak kazanabilmesi için ayrımcılığın, sendika üyeliğinden veya sendika üyesi olmasa bile sendikal harekette bulunmasından kaynaklı olması gerekmektedir³⁷⁹.

3.1.5. Sendikal Tazminatta İspat Yükü

İspat, davalarda talep edilen hakkın ve buna karşı savunmada olayın aydınlatılması yönünde ortaya çıkan delillerin toplanması yolu ile başvurulmuş bir merciidir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 187. maddesi tarafların üzerinde anlaşamadığı uyuşmazlıklarda davanın

³⁷⁴ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. Hukuk Dairesi 18.06.2012 tarihli 2012/13065 E, 2012/23353 K. Özcan, 2013: 85.

³⁷⁵ Çil, 2005: 675.

³⁷⁶ Çil, 2005: 676.

³⁷⁷ Sur, 2015: 60; Sümer, 2014: 221.

³⁷⁸ Sümer, 2011: 1631; B. Demir, 2007: 148.

³⁷⁹ Boydak, 2019: 156.

çözümüne etkili olacak her türlü delil ispatın konusunu oluşturur. İspat yükü ise delillerin hangi tarafça sunulması gerektiğini gösterir³⁸⁰.

Olayın tanık dinletilmesi yolu ile aydınlatılması esnasında tanık ifadelerinin birbiriyle çelişmemesi gerekmektedir. Eğer tanık ifadeleri olayı tam anlamı ile yansıtmıyorsa bu ifadeler delil olarak sayılmayacaktır ve somut olgular araştırılarak sonuca ulaşılması gerekecektir³⁸¹.

Yargıtay birçok kararında işçilerin sendikal olmaları ve iş akitlerinin feshedilmesi her durumda sendikal nedenlerle yapıldığına işaret etmeyeceği vurgulanmıştır. İş sözleşmesinin kanıtlanabilmesi için birçok yönden işaret eden delillere ulaşılması gerekmektedir. İş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiği anlaşıldığında sendikal tazminata hükmedilecektir³⁸².

³⁸⁰ Tanrıver, 2018: 762.

³⁸¹ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. H.D. E.1996/6758, K.1996/18052, 30.09.1996, “...Ancak ortada gerçekten sendikal nedenle iş akdinin feshinin bulunup bulunmadığının anlaşılabilmesi için birbiri ile çelişkili bulunan tanık tutanakları ile yetinilmemeli, somut olguların nelerden ibaret bulunduğu da belirtilmesi gerekmektedir. Her ne kadar dosyada bölge çalışma müdür yardımcısı imzalı yazıda sendikaya üyelik konusunda baskı yapıldığından söz edilmekte ise de davalı işveren de yargılamanın her aşamasında feshin haklı nedene dayanmadığını savunmuştur. Bu iddia ve savunma karşısında işyerinde çalışan işçi sayısının sendikaya üye olanların sayılarının belirtilmesi bunlardan üyelikten istifa etmiş olmaları bulunup bulunmadığının ortaya çıkarılması istifa edenlerinin iş yerine tekrar alınmalarının söz konusu olmadığı ve çalışan işçiler arasında sendikaya üye olmayan işçi bulunup bulunmadığının da araştırılması gerekir. Öte yandan işyerine Toplu İş Sözleşmesi yapmak için hangi tarihte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarının tespitiyle bu konudaki kronolojik gelişmelerin ayrıntılı olarak ortaya çıkarılması da zorunludur. Bunlardan başka sonucunun ne dereceye kadar uygunluğunun da araştırılması yapılarak sonuç bakımından önemlidir. Belirtilen konular üzerinde durulup inceleme, araştırma ve değerlendirme yapıldıktan sonra sonucuna göre bir karar verilmek üzere kararın bozulması gerekmektedir.” www.hukukturk.com (erişim tarihi:25.10.2020); Demir, 2006: 107.

³⁸² **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. H.D. E.1994/8277, K.1994/10145, 28.06.1994, “İş yerinin verimliliğini kaybetmesi ve kapasite daralması gibi ekonomik nedenlerle sendikal işçilerin iş akitleri feshedilmesi durumunda işçiler sendikal tazminata hak kazanamaz.”

Yarg. 9. H.D. E.2015/26923, K.2016/4608, 02.03.2016 “davacının ağır çalışma koşulları, düşük ücret gibi nedenlerle sendika üyesi olduğunu, işçilerinin sendikaya üye olmaya başladığını öğrenen işverenin işçileri sorguya çekmeye, sendikanın suç örgütü olduğu propagandasını yapmaya, istifa etmeyen işçileri işten atacağını söyleyerek tehdit etmeye başladığını, işçileri tek tek çağırıp baskı kurduğunu, bir süre sonrada sendika üyesi birçok işçiyi işten çıkardığını, 03/12/2013 tarihinde noter aracılığıyla davacıya gönderdiği ihtarnamede, amirlerinden izin almadan ve haber vermeden 11/10/2013 ve 19/10/2013 tarihlerinde işe gelmediği, 4 ay içinde 5 defa farklı tarihlerde toplam 8 gün istirahat raporu aldığının görüldüğünü, çalıştığı süre zarfında gösterdiği düşük performans, işe gereği gibi devam etmemesi ve işine gerekli özeni göstermemesi nedenleriyle iş akdinin 29/11/2013 tarihinde tüm yasal hakları ödenerek İş Kanununun 17. Maddesi gereğince iş akdinin feshedildiğinin bildirildiğini, davacıya tazminatı, ücret ve fazla mesai alacaklarının ödenmediğini, davalı işyeri yetkililerinin işçileri sendikadan istifa ettirmek için yaptıkları baskılara ilişkin ses kayıtlarının mevcut olduğunu, davacıya sendikadan istifa etmediği için işten çıkarıldığının söylendiğini, davacının davalı iş yerindeki güvenlik amiri ve görevliler tarafından çağırılarak tehdit edildiğini, bu görüşmelerin kayıt altına alındığını iddia ederek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.”

Yarg. 9. H.D. E.2015/15040 K.2015/21275, 10.06.2015, “Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin performansı nedeniyle feshedilmesine rağmen öncesinde savunması alınmadığı için feshin geçersizliğine, davacı tanıkları ve bununla örtüşen davalı tanıklarının beyanı ve dosya kapsamından davalı işyerinde halen sendikal işçilerin bulunduğu, işverenin sendikal oldukları için işçilere herhangi bir baskı yaptığına dair bir delil dosya sunulmadığı, davacı işçi tarafından feshin sendikal faaliyetle gerçekleştirildiği ispatlanmadığı gerekçesiyle sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.”

6356 sayılı Kanun’u 25/6-7. maddeleri ispat yükünün hangi hallerde ne tarafa yükleneceği açıkça belirtilmiştir. Maddeye göre; sendikal nedenlerden dolayı fesih hallerinde, ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşverenin sunduğu gerekçelerle iş akdinin feshedilmediği iddiasında olan işçi, feshin sendikal sebeplerle gerçekleştirildiğini ispatla yükümlü olacaktır. Fesih dışında hallerde ise sendikal ayrımcılığa uğradığını iddia eden işçi iddiasını ispatla yükümlüdür.

Yukarıda bahsedilen kanun fıkralarından anlaşılacağı üzere, işçi sendikal nedenlerle iş akdinin feshedildiğini iddia ettiği durumlarda ispat yükü işverene yüklenmiştir. Eğer ki mevcut durumda işçinin iş akdi feshedilmemiş ama sendikal ayrımcılığa maruz kaldığını iddia ediyorsa bu iddiasını kanıtlama sorumluluğu işçinin üzerine yüklenecektir. Fakat, güçlü ispatlar ortaya atarsa işveren davranışını mantıklı sebeplere dayandırması istenecektir. Aksi yönde sendikal ayrımcılık tazminatına hükmedilir. Ayrıca, Yargıtay gemi adamlarının sendikal nedenle feshedilen iş sözleşmelerine açacakları sendikal tazminatta ispat yükünün işverende olduğunu onamış ve alt mahkemenin kararını hatalı bulmuştur³⁸³.

Yargıtay’ın verdiği kararlarda, sendikal nedenlerin ispatını araştırırken, işyerindeki sendikal işçi sayılarını, ne zamandır üye oldukları, üyelikten ayrılanların varlığını, işyerinde işçi çalışıp çalışmadığını, işyerinin önceki dönemlerde toplu iş sözleşmesine bağlatılıp bağlatılmadığını ve çıkarılan işçilerin yerine yeni işçilerin alınıp alınmadığı ve alınan işçi varsa bu işçilerin sendikal durumlarının araştırılması gerektiği hususlarını kabul etmiştir³⁸⁴.

Yarg. 9. H.D. E.2016/9512, K.2019/17896, 10.10.2019, “Mahkemece toplanan delillere dayanılarak ” sendikal tazminatın, iş akdinin sendikal nedene dayalı olarak fesih edildiği iddiasına dayandırılması gerektiğini, somut olayda davacının iş akdinin emeklilik sonrasında da devam ettiği, dava açıldığı tarihte de iş akdinin devam etmekte olduğu anlaşılmakla; yasal düzenleme ve HMK’nın 26. maddesi uyarınca taleple bağlılık ilkesi gereği iş akdi devam eden işçinin sendikal tazminat talep hakkının bulunmadığı ve işbu davayı açmakta hukuki yararı bulunmadığı” gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.”

Karar www.hukukturk.com (erişim tarihi: 25.10.2020).

³⁸³ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD. E.2010/26835 E, K.2010/28652 12.10.2010 “4773 sayılı yasa ile sözü edilen maddeye eklenen 7. fıkra da ise, iş güvencesi hükümlerinin uygulaması dışında kalan hallerde ve feshe bağlı tazminat istekleriyle sınırlı olmak üzere ispat yükünün işverene ait olduğu öngörülmüştür. Bu durumda sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükü, kural olarak işçi üzerindedir. Ancak, 2821 sayılı Yasanın 31/7. maddesinde Deniz İş Kanunu’na tabi çalışanlar yönünden sendikal nedene dayanan fesih iddialarında ispat yükünün işverende olduğu açıkça kurala bağlanmıştır. Bu itibarla sendikal nedenin davacı gemi adamı tarafından kanıtlanamadığından bahisle sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.” Çil, 2014: 94-95

³⁸⁴ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD. E.2008/34805, K.2010/26647, 01.10.2010. “...Somut olayda, davacının kıdeminin altı aydan az olduğu, bu nedenle iş güvencesi kapsamında olmadığı anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesi sendika üyeliğinden on dört gün sonra 31.05.2007 tarihli fesih bildirimi ile Yasanın 15. Maddesi gereğinde feshedildiği bildirilmiştir. 10.04.2007 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinde deneme süresi iki ay olarak kararlaştırılmış olup, davacının çalışma süresi 1 ay 22 gündür...

Mahkemece, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağlatılıp bağlatılmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı

3.1.6. Sendikal Tazminat Davasında Faiz ve Zamanaşımı

Sendikal tazminatta faiz yükümlülüğü hakkında net bir düzenleme bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı için düzenlemede en yüksek mevduat faizi belirlenmişken, işverenin işçi sendikalarına ödenmemiş üyelik aidatlarına bankaların işletme kredilerine uyguladıkları en yüksek kredi faizi öngörülmüştür³⁸⁵. Sendikal tazminata faiz öngörülmediğinden, 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun’a bakacak olursak, kanunun birinci maddesinde sözleşme ile sabitlenmiş bir faiz miktarı yoksa ödeme yıllık yüzde on iki olarak kabul edilmiştir. Böylece sendikal tazminata uygulanan faiz miktarı yasal faiz oranı olacaktır³⁸⁶.

Yargıtay kararında, 2821 sayılı sendikalar kanunu 31. maddesinde bulunan üyelik aidatlarına uygulanan en yüksek düzeyde banka kredi faizinin sendikal tazminata da uygulanmasını hatalı bularak, sendikal tazminatta yasal faiz yürütülmesi gerektiğini karara bağlamıştır³⁸⁷. Sendikal tazminatta faiz, dava tarihinden itibaren yürütülür. Ancak işe başlatmama tarihinden itibaren işveren temerrüde düşürülmüşse faiz bu temerrüt tarihinden itibaren yürütülecektir³⁸⁸. Yargıtay’ın birçok kararında daha önce temerrüde düşürülmemiş işveren için faiz işlenmesine dava tarihi ile başlanmasına karar vermiştir³⁸⁹.

Sendikal tazminatta zamanaşımı süresine bakıldığında, zamanaşımı süresi 10 yıldır. Öğretide İş Kanunu ek madde 3’te yer alan ayrımcılık tazminatı zamanaşımının 5 yıla

gibi hususlar araştırılmış ve sonuç olarak davacının iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği kabul edilse bile deneme sürelili iş sözleşmesinin feshinde geçerli ve haklı nedenin aranmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş, Aynı dönemde iş sözleşmeleri sona erdirilen ve iş güvencesi kapsamında olan işçilerin açtıkları işe iade davalarında sendikal tazminat talebi kabul edilmiş, Dairemizin 9 HD 2008/34513 E, 34514 E, 34519 E, 34624 E, 34671 E, 36718 E, 38316 E, 38317 E. 2009/20384 E sayılı kararlarla onanmıştır. Davacı işçinin iş sözleşmesinin sendikaya üye oluşu nedeni ile feshedildiği tartışmasızdır. Yukarıda açıklanan ilkeler gereğince sendikal tazminat talebinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” <https://metinpolat.av.tr/sendikal-tazminat-ile-ilgili-yargitay-kararlari-2.html> (erişim tarihi: 26.10.2020);

Yarg. 9.HD. E.2011/53638, K.2014/6340 27.02.2014 “...Dairemizce onanan emsal 2014/2493 E. sayılı dava dosyası içinde yer alan belgelerden iş yerinde çalışan işçilerin Türkiye Deri- İş Sendikasına üyelik ve üyelikten çekilme tarihlerini gösterir liste de 29 Nisan 2008 – 5 Mayıs 2008 tarihleri arasında sendikaya 110 işçinin üye olduğu bildirilmiştir. Davacının da sendikaya 02.05.2008 tarihinde üye olduğu anlaşılmaktadır. Aylık iş gücü çizelgelerinin incelenmesinde ise; davacının iş akdinin sonlandırıldığı mayıs ayında 136 işçinin işten çıkarıldığı, aynı sayıda işçinin işe alındığı görülmüştür. Davacı tanıkları; iş yerinde sendikal faaliyetlerin 2008 yılının Şubat, Mart aylarında başladığını ve işverenin sendika üyesi olduğunu tespit ettiği işçileri işten çıkardığını beyan etmişlerdir. Daha evvel, Yargıtay denetiminden geçen Bakırköy 13. İş Mahkemesi, Bakırköy 11. İş Mahkemesi, Bakırköy 5. İş Mahkemesi, Bakırköy 6 İş Mahkemesi, Bakırköy 7. İş Mahkemesi ve Bakırköy 8. İş Mahkemesinde emsal işçileri tarafından açılan çok sayıda işe iade davasında davacı ile yaklaşık olarak aynı tarihlerde işlen çıkartılan işçilerin sendikaya üye olmaları nedeni ile iş sözleşmelerinin feshedildiği kabul edilerek sendikal tazminata hükmedilmiş ve emsal nitelikteki bu kararlar onanarak kesinleşmiştir.” www.hukukturk.com adresinden alınmıştır. (erişim tarihi:28.10.2020).

³⁸⁵ Küçük, 2019: 198-199.

³⁸⁶ Küçük, 2019: 199.

³⁸⁷ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. H.D. E.2003/18389, K.2004/6634, 31.04.2004. www.hukukturk.com (erişim tarihi: 03.11.2020).

³⁸⁸ Çelik vd., 2018: 789.

³⁸⁹ Bkz. dipnot Küçük, 2019: 199.

düşürülmesi ile eşit davranma borcunun özel bir halini oluşturan sendikal tazminatında 5 yıla düşürülüp düşürülmediğine dair bir tartışma bulunmaktadır. Akyiğit'e göre, sendikal tazminat eşit davranma ilkesini kapsadığı için zamanaşımı süresi 5 yıl olarak değerlendirmiştir³⁹⁰. Aynı yönde bir başka görüşe göre, sendikal feshin eşit davranma ilkesine aykırı yolla fesih olarak kabul edileceğinden zaman aşımı süresinin fesih halinde 5 yıl olarak, eğer iş ilişkisinin devamı sırasında sendikal tazminata hükmedilirse bu tazminatın zamanaşımı süresinin 10 yıl olduğunu savunmuştur³⁹¹.

Ancak, öğretide hâkim olan görüşe göre, sendikal tazminatın iş sözleşmesinden kaynaklanan kıdem tazminatı, eşit davranmama tazminatı, kötünîyet tazminatı ve bildirim sürelerine uyulmaması sonucunda hükmedilen tazminatlardan birinde yer almadığı için zamanaşımı süresi aynı kalmıştır³⁹².

Türk Borçlar kanunu madde 146'da geçen özel bir zamanaşımı süresi belirtilmemişse kanuni zamanaşımı süresi on yıl olarak belirlenmiştir. İş Kanunu ek madde 3'te geçen özel zamanaşımı sürelerinde ve kıdem ve ihbar tazminatı alacağı yönünden zamanaşımı süreleri beş yıla indirilmiştir. Bu sebeple sendikal tazminat ücret alacağı niteliği taşımadığı için zamanaşımı süresi aynı kalarak 10 yıl olarak hesaplanacaktır³⁹³.

3.1.7. Sendikal Tazminat Davasında Görevli-Yetkili Mahkeme

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda, iş mahkemelerinin görev, yetki ve yargılama usulü düzenlenmiştir. Adı geçen kanunun madde 6'sına göre, davada yetkili mahkeme davalı gerçek veya tüzel kişinin yerleşim yeri ve işin yürütüldüğü yer mahkemesi olarak belirtilmiştir. İşçinin doğrudan sendikal tazminat veya işe iadesi talebinde bulunduğu davalar kural olarak, dava tarihindeki yerleşim yeri ya da işçinin iş akdinin bulunduğu yer mahkemesi olarak belirtilmiştir.

Kural olarak iş davalarına bakmakla yükümlü mahkemelere getirilen öncelikli kural davalının yerleşim yeri mahkemesidir. İş Mahkemeleri Kanunu 6. maddede, davalı yerleşim yeri uygulamada bütün davalar için geçerli olsa da kesin olmayan bir uygulamadır. Bu duruma örnek verilecek olursa, 6356 sayılı kanunun 79. maddesinde, aynı kanunun 7 ve 11. maddeleri açısından doğan uyuşmazlıklarda, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkili olacağı belirtilmiştir. Türk Medeni Kanun 51. maddeye dayanarak tüzel kişiliğe sahip kişilere açılacak davalarda, tüzel kişinin kuruluş belgesinde aksi bir durum belirtilmedikçe işlerin yönetildiği

³⁹⁰ Akyiğit, 2020: 91.

³⁹¹ Özkaraca, 2019: 57-61.

³⁹² Sur, 2019: 66; Küçük, 2019: 200; Bulut, 2016: 300.

³⁹³ Boydak, 2019: 161.

yerdeki mahkeme yetkili olacaktır. Özetle anlatmak gerekirse, sendikal tazminat talepli davalar iş davalarının bir türü olduğundan kural olarak davalının yerleşim yerinin bulunduğu mahkeme yetkili olacaktır.

6356 sayılı kanunun madde 79’unda sendikal davalarda hangi mahkeme görevli olduğu açıklanmıştır. Kanun uygulamalarından kaynaklı davalarda görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Bu kanun maddesi nezdinde sendikal tazminat talepli ve işe iade talepli davalarda görevli iş mahkemesinde görülecektir.

İş mahkemeleri bilindiği üzere hizmet akdinden kaynaklı uyuşmazlıklarda görevli mahkemelerdir. Bazı uyuşmazlıklar hizmet akdinden kaynaklandığı gibi idareyi de ilgilendiren davalar bulunmaktadır. Genel anlamda davanın iş mahkemesinin görevine girmesi özel hukuka ilişkin olması gerekmektedir. Yani, bir uyuşmazlıkta görevli mahkemenin iş mahkemesi olabilmesi için hizmet akdinden kaynaklı olması gerekirken mutlaka özel hukuka ilişkin bir dava olması gerekmektedir³⁹⁴.

3.1.8. Sendikal Tazminat Davasında Taraflar

Sendikal tazminat ve işe iade talepli davalarda, dava açma yetkisi doğrudan doğruya ayrımcılığa uğrayan işçi üzerindedir. Ancak sendikalar 6356 sayılı kanun madde 26’sına dayanarak mağdur işçi adına dava açma ve davayı takip etme yetkisinde sahiptir. İşçinin talep etmesi doğrultusunda davayı yetkili sendika açarak takip işlemlerini gerçekleştirebilecektir³⁹⁵.

Sendika üyeliğinin ölüm ve gaiplik sonucunda sona ermesi ile sendikal haklar yasal mirasçılara geçmemektedir. İşçinin, sendikal hakları kişiyle sıkı sıkıya bağlı haklar olduğundan, işçinin ölmesi ile sona ermektedir³⁹⁶. Ancak bu durumun bir istisnası olarak düşünülecek olursa Türk Borçlar Kanunu madde 183’e göre sendikal talepler, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olmadığından, işçinin dava aşamasında ya da şikâyet aşamasından sonra ölümü ile sendikal tazminat talebinde bulunma ve mevcutta yürütülen bir davada işçi yerine devam ettirme hakkı yasal temsilcilerine geçmektedir³⁹⁷.

³⁹⁴ “Bunun yanı sıra bazı özel kanunlarla da (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SGK), 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu(TSGLK), 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, gibi) İş Mahkemeleri görevli kılınmıştır.” Bozkurt, 2010: 192.

³⁹⁵ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. H.D., E.2005/6146, K.2005/8732, 17.03.2005

Yargıtay’ın bir kararına göre “Dava davacının Mayıs 2004 tarihinde üye olduğu sendikaya verdiği yetki belgesine dayanılarak sendika vekili tarafından açılmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 22. maddesi gereğince sendika üyeliği notere tasdik ettirilen sendika üye fişinin sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabulü ile kazanılır...” Akyiğit, 2008: 854-855.

³⁹⁶ Sur, 2019: 155; Narmanlıoğlu, 2016: 199.

³⁹⁷ Akyiğit, 2016: 362-363; Uçum, 2001: 210.

İşçinin işe iade davası açmasından sonra ölmesi durumunda ise öğretide çeşitli görüşler bulunmaktadır. Konu hakkında bir görüşe göre, işçinin ölmesi durumunda işe iadesi yapılamayacağından dava konusu ortadan kalkacaktır bu sebeple mirasçılarının işe iade davasına devam etme imkânı olmayacaktır³⁹⁸. Yargıtay verdiği kararda bu görüşü destekler niteliktedir. İlgili karara göre; işçinin yargılama aşamasında ölmesiyle birlikte mahkemenin vereceği işe iade kararını işverenden talep edemeyeceği için, mirasçılara bir hak doğmayacaktır³⁹⁹. Bu konu üzerine ortaya atılan karşıt görüşe göre, işçinin dava aşamasında ölmesi sonucunda yasal mirasçıları en çok dört aya kadar boşta geçen süre ücreti talep edebilmelidir⁴⁰⁰. Buna karşın eğer mahkeme işe iade talebini kabul etmiş ve işçi işverene işe iadesini talep ettikten sonra ölmüşse, mahkemede verilen tazminat yasal mirasçıları alacağı olarak bir hak doğuracaktır⁴⁰¹. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda ise, “Davacı işçi feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade isteğinde bulunmuş, davalı işveren feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur. Yargılama sırasında davacı işçi ölmüş, mirasçıları davaya devam etmişlerdir...” Yargılama sonucunda mahkeme feshin geçersizliğine karar vermiş ancak işçinin ölümü sebebi ile davanın konusu ortadan kalktığına hükmetmiştir. Davacı avukatı tarafında temyiz edilen dava dosyasında Yargıtay en çok dört aya kadar olan ücret alacağının işçinin yasal mirasçılarına ödenmesine hükmederek kararı bozmuştur⁴⁰². Görüleceği üzere yargılama yasal mirasçıları takibi sonucunda işçi ölmemiş gibi yürütülmüş ve ortaya çıkan haksızlık neticesinde yasal mirasçılarına tazminat ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Aksi takdirde işverenin yaptığı haksız eylem karşılıksız kalacaktır. Ancak başka bir görüşte, kanuni şartlar çerçevesinde işçinin tazminatı hak edebilmesi için dava sonucunda on gün içinde işverene başvurmuş olması gerekmektedir. İşçinin ölmesi ile böyle bir talepte bulunamayacağından mirasçıların ancak on gün içinde işe iade talebi bulunmasından sonra ölmesi ile tazminata hak kazanabileceğinden yanadır⁴⁰³. Tüm bu görüşlerin yanı sıra yargılamaya devam edilmesi ve çıkan sonuca göre işçi

³⁹⁸ Süzek, 2017: 643-644.

³⁹⁹ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. H.D. E.2006/20109, K.2006/29326, 06.11.2006. İstanbul Barosu Dergisi, C.81, S.1, 2007, s.258-260

⁴⁰⁰ Mollamahmutoğlu vd. (2017), “İş Hukuku Ders Kitabı” Cilt:1, Lykeion Yayınları, Ankara, S.1047.

⁴⁰¹ Uçum, 2003: 156.

⁴⁰² **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9.H.D. 6.11.2006 E.2006/20109, K.2006/29326 06.11.2006, “İşe iade yargılaması sırasında işçinin ölümü daha önce Dairemiz önüne uyumsuzluk olarak gelmiş ve işçinin ölümü sebebiyle işe başlama yönünde başvuruda bulunulmasının imkânsız olduğu gerekçesiyle boşta geçen süreye ait ücret isteklerinin reddine karar verilmiştir. Konu, temyize konu olayda Dairemizce bir kez daha ve etraflıca değerlendirilmiş ve yukarıda belirtilen gerekçelerle işe iade yargılaması sırasında ölen işçi yönünden 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara dair isteğinin kabulüne karar vermek gerekmiştir.” www.lexpera.com (erişim tarihi: 06.11.2020).

⁴⁰³ Süzek, 2017: 644.

hiç ölmemiş gibi karar verilmesi fikri Yargıtay kararı ile desteklenerek en hakkaniyete uygun sonuç gibi gözükmemektedir.

İşverenin, sendikal tazminatlı dava yürütülürken ölmesi ile davanın tarafları da değişecektir. Yasal mirasçıları davalı taraf olacak, davacı taraf ise aynı kalacaktır. Davalı işverenin mirasçıları, mirası reddetmeleri durumunda davanın mirasçılara karşı yürütülemeyeceğinden son mirasçı olan devlete karşı dava yürütülecektir⁴⁰⁴.

3.1.9 Sendikal Tazminat Davasında Arabuluculuk

Sendikal hak ve güvencelerin ihlali sonucunda açılacak olan sendikal tazminat davalarında 01.01.2018 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile dava şartı olarak arabuluculuk evresi kabul edilmiştir.

Arabuluculuk evresinin kabul edilmesi ile sendikal tazminat talebinde bulunacak işçi dava şartı olarak arabulucuya başvuracaktır. Arabuluculuk başvurusunda bulunan tarafın birden fazla olması durumunda, başvuru birisinin bulunduğu yerdeki arabuluculuk bürosuna ya da işin yürütüldüğü yerdeki arabuluculuk bürosuna yapılacaktır. Ayrıca bu hususların bulunduğu 7036 sayılı kanun madde 3/5’inde geçtiği üzere, arabuluculuk bürosunun bulunmadığı yerlerde görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılacaktır⁴⁰⁵. Ayrıca işçi sendikal nedenle iş akdinin sona ermesi sonucunda açacağı işe iade davalarında da öncelikle arabulucuya başvurmak zorundadır.

Sendikal tazminat iş ilişkisinin her aşamasında talep edileceğinden bahsetmiştik. Bazı işverenler, işe alım sırasında işçinin sendikal durumunu sebep göstererek işçiye işe almayabilir. Bu gibi durumlarda sendikal hakların kullanılması iş ilişkisinin kurulmadığı aşamada engellenmektedir. Böyle bir durumda işçi, sendikal tazminat talebini 4857 sayılı kanun çerçevesinde talep edemeyeceğinden, 7036 sayılı Kanun çerçevesinde, arabuluculuk uygulamasına yönelemeyecektir. İş ilişkisi henüz kurulmadığından, sözleşme öncesi sorumluluk ile genel hükümlere göre dava açılacaktır⁴⁰⁶.

Sendikal tazminat talepli davalarda, arabuluculuk evresinde iki farklı taleple arabulucuya başvurulabilir. Bunlardan ilki yalnız sendikal tazminat talebi ile açılacak davalar

⁴⁰⁴ Tanrıver, 2018: 504-505.

⁴⁰⁵ Bkz. 30221 Sayılı Resmî Gazete

⁴⁰⁶ “Sendikal tazminata kimi bazı durumlarda iş görüşmeleri sırasında işveren tarafından yapılan davranış ve gösterilen tutum çerçevesinde hak kazanılabilir. Bu bağlamda işçinin henüz işe başlamadan önce sendikal ayrımcılığa maruz kalması durumunda sendikal tazminat talebi arabuluculuk müessesesinin konusu olamayacaktır. Zira işçi ve işveren ilişkisi henüz kurulmamıştır. Bu bağlamda kişinin henüz işe başlamadığı iş görüşmeleri sırasında sendikal ayrımcılığa maruz kalması durumunda 7036 sayılı kanun çerçevesinde arabulubuluculuk müessesesine başvurması hususunda özel bir düzenlemenin yapılması faydalı olacaktır.” Koyuncu, 2020: 358.

öncesi arabuluculuk, diğeri hem sendikal tazminat talebi hem de işe iade talebi ile açılacak davalar öncesi arabuluculuk evresinden oluşmaktadır. Her iki taleple başvurulması süreçte bir değişiklik yaratmayacaktır. Tek fark olarak, iki talepli olarak başvurulmuş davalarda tarafların birinin üzerinde anlaşıp diğerinin üzerinde anlaşamadıysa, anlaşılmayan talep üzerinden dava açılacaktır⁴⁰⁷.

3.2. Sendika Yöneticileri ve Güvencesi

3.2.1. Sendika Yöneticiliği

Belirli amaçlarla bir araya gelen bireylerden oluşan her topluluğun aynı amaçlar doğrultusunda koordine edilebilmesi için “idari faaliyetler” ya da “sevk ve idaresini” gerçekleştirecek yöneticilere ihtiyaçları vardır. Bu yöneticiler topluluk içinden seçim veya atama ile işlerin yürüyüşünü kontrol ve yönlendirmelerde bulunan en tepedeki kişilerdir⁴⁰⁸.

Bir örgütlenme türü olan sendikalarda da yönetim yapısı diğer tüm örgütlerdeki yapıyla aynıdır. Özel örgütlenmelerin aksine sendika örgütlenmesinin üstünlüğü yönetim anlayışının anayasal güvence altında olmasıdır⁴⁰⁹.

Sendikalar, her tüzel kişinin özelliğinde olduğu gibi kurucularından bağımsız kişiliğe sahiptirler. Bağımsız kişiliğe sahip tüzel kişiler Türk Medeni Kanun’un 47. Maddesinde düzenlendiği şekli ile “Başlı başına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları ve belli bir amaca özgülennmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca tüzel kişilik kazanırlar.” Sendikalar da belirli bir amaca hizmet edebilmek için belirli yapılara bölünmeleri gerekmektedir. Bu bölümleri oluşturan iradeler tüzel kişiyi meydana getiren kişilerdir.

Sendika yöneticili denildiğinde iki farklı gruptan bahsedilmektedir. Yani kanun yönetici kavramını iki şekilde ele almaktadır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda yönetici kavramına açıklık getirmiştir⁴¹⁰. Yargıtay’ın da söylediği üzere ilki yönetici olarak seçildikten sonra bağlı olduğu iş yerinden ayrılarak görevlerini icra eden “profesyonel yöneticiler” ikincisi ise hem

⁴⁰⁷ “Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.” Alkan, 2019: 29.

⁴⁰⁸ Gözübüyük, 2014: 3.

⁴⁰⁹ Korkusuz, 1992: 3.

⁴¹⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 22. Hukuk Dairesi E.2015/6967, K.2015/11937 “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 kuruldur.” www.lexpera.com.tr (erişim tarihi: 08.09.2020); Esenler ve Bozkurt, 2017: 165; Aktay, vd., 2012: 301.

mevcut iş bağına devam ettirerek çalışan hem de sendikanın yönetiminde çalışan “amatör yöneticilerdir”⁴¹¹.

Sendika kişiliğinin son bulması, yeni yönetici seçilmesi, ya da yöneticilikten çekilme yönetici vasfını sonlandıran hallerdendir. Bu hallerden birinin gerçekleşmesi neticesinde, yöneticilik güvencesinden yararlanmaya hak kazanır. Bunların yanında, sendika tüzüğünde yer alan suçlardan biri ile mahkûm olma, milletvekili ya da belediye başkanı olarak göreve başlama, işveren vekilliğinin düşmesi yöneticilik vasfını ortadan kaldıran hallerdir⁴¹².

Sendika yöneticilerinin güvencesi 6356 sayılı kanunun 23. maddesinde düzenlenmiş olup, işçi kuruluşlarında yönetici vasfı ile yer alabilecekler kanunun tanımlar kenar başlıklı 2. Maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre konfederasyon ve sendika kavramı kuruluşları ifade ederken, yönetici kavramı ise asıl kuruluş ve şubelerinin yönetim kurullarında bulunan üyeleri kastetmektedir. Bu tanımlara göre kanunun 23. maddesindeki haklardan yararlanabilecekler sadece sendika ve konfederasyonların yönetim kurulundaki üyelerden oluşmaktadır. Bu noktada organizasyonların denetim ve diğer organlarında görev alanların bu maddeden yararlanamayacağı anlaşılmaktadır⁴¹³.

6356 sayılı kanun “yönetici” vasfını kuruluşun yönetim kurulu üyelerini anlattığını belirtmiş, 2821 sayılı mülga kanundan ayrı olarak denetleme organlarının üyelerini yönetici olarak tanımlamamıştır. Bu düzenleme ile 23. maddenin kapsamında yer alan kişiler, işçi kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ile sınırlandırılmıştır⁴¹⁴.

Sendika yöneticiliğine yönelik güvence mevcut kanunun 23. maddesinde sendika düzenlenmiştir. Maddeye göre sendika yöneticiliği aracılığı ile mevcut işinden ayrılan işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalır. Ayrıca yönetici isterse, işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır. 6356 sayılı kanun 23/2. maddeye göre; iş sözleşmesi askıda olan yönetici, sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi, yeniden seçilememe, kendi isteği ile çekilmesi gibi hallerde yöneticilik vasfının sona erdiği tarih itibari ile bir ay içerisinde işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurması gerekmektedir. İşveren, talep edilen tarih itibari ile eski işlerinin o an şartlarında bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. Bahsi geçen işçiler süresinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri feshedilmiş sayılır. Kanundaki bu düzenlemeye dayanarak işe başlatılma

⁴¹¹ Şahlanan, 2013c: 335; Akyiğit, 2019: 534; Sümer, 1997: 211-212.

⁴¹² Esenler ve Bozkurt, 2017: 165.

⁴¹³ Baskan, 2013b: 712.

⁴¹⁴ Esenler ve Bozkurt, 2017: 167

isteğinde bulunacak yöneticiler iş sözleşmelerini askıya alınan yöneticilerdir. Yöneticilik nedeniyle iş sözleşmelerini kanunun 23/1. maddesine göre feshederek kıdem tazminatı alan yöneticilerin böyle bir talepte bulunma hakları yoktur. Bu madde sendika yöneticilerinin yöneticilik vasıfları bittikten sonra mevcut işlerine dönebilme ya da kıdem tazminatlarına yönelik bir güvencedir⁴¹⁵.

Bunun yanı sıra bazı sendika yöneticileri, görevlerine başladıkları halde sözleşmesi bulunduğu işyerinde çalışmaya devam etmektedir. Amatör yönetici olarak adlandırılan bu işçiler, sendikal faaliyetlere çokça zaman ayırdıkları için işlerini kaybetme olasılıkları çok yüksektir. Kanun koyucu amatör sendika yöneticilerinin işlerini ve haklarını korumak adına 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde güvence getirmiştir⁴¹⁶.

3.2.2. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

Mülga 2821 sayılı Kanun yöneticilik vasfını elde eden işçinin kendi iradesi ile işten ayrılması halinde işçiye güvence sağlamaktaydı⁴¹⁷. Ancak bahsi geçen kanunda yöneticilik görevini üstlenmesi ile işinden uzak kalacak olan işçinin iş akdinin askıya alınacağına dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir⁴¹⁸. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, 2821 sayılı kanun nezdinde bir kararında iş sözleşmesinin askıya alınabileceğine dair bir kural olmadığına hükmetmiştir. Ancak, 6356 sayılı kanunda yöneticilik vasfına getirilmiş işçinin isteğine bağlı olarak işçinin yöneticilik gerekçesi ile iş sözleşmesini derhal feshedebileceği gibi fesih beyanında bulunmayarak iş sözleşmesinin askıda kalması yolunu da seçebilme hakkına sahiptir. Bu durum, Yargıtay'ın bir kararında eski kanuna göre yöneticilik güvencelerinin geliştiğini içtihatla belirtmiştir⁴¹⁹.

⁴¹⁵ Şahlanan, 2013c: 335.

⁴¹⁶ **6356 Sayılı Kanun madde 24/1:**

“İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.”

⁴¹⁷ Süzek, 1989: 59.

⁴¹⁸ **2821 Madde 29:**

“Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.”;

Süzek, 1989: 59; Narmanlıoğlu, 2014: 16.

⁴¹⁹ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD., E. 2016/15753 K. 2020/4547 T. 1.6.2020 “...Mahkemece, 2003 yılında yürürlükte olan 2821 sayılı Kanun'un 29. maddesinde iş sözleşmesinin askıya alınacağına dair kural bulunmadığı, bu nedenle davacının dilekçesinin fesih bildirimi olarak değerlendirilmesi gerektiği şeklinde gerekçeyle 2003 yılındaki ücret esas alınarak ek raporda belirlenen kıdem tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Yine aynı karar doğrultusunda işçinin profesyonel yöneticilik vasfının kazandığı tarihte 2821 sayılı kanun hükümleri geçerli olsa da yöneticinin talep etmesi ile iş sözleşmesinin feshi yerine iş akdinin askıya alınması kuralı uygulanabilmektedir⁴²⁰.

Profesyonel yöneticinin iş akdinin askıya alınması ile işçinin iş görme borcunun kusursuz geçici ifa edememesi sebebi ile yerine getirmemesi durumu bulunmaktadır⁴²¹. İş akdinin askıda olduğu bu süre boyunca, tarafların birbirlerine karşı olan sorumluluklarını yerine getiremeyeceğinden askı süresinde işçi iş görme borcunu yerine getirme yükümlülüğü ortadan kalkarken, işverenin de ücret ve yan hakları ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar⁴²². Ancak birbirlerini gözetme borcu, rekabet yasağı ve sadakat borçları gibi yükümlülükler aynen devam eder⁴²³.

İş akdi askıda kalan yönetici, toplam işçi sayısına dahi edilecek midir? Mahkeme yetki tespitinde, grev oylamasında, iş güvencelerine ilişkin otuz işçi kuralı sağlanması ve engelli işçi çalıştırma sayıları gibi yükümlülükler etkisi konusunda Yargıtay içtihatlarında ve öğretide tartışmaya yol açmıştır⁴²⁴.

Ancak askıda kalan iş akdinin toplam işçi sayısına dahil edilmesi adil gözükmemektedir. Sendika yöneticilerinin sigorta ve ücretleri işyeri tarafından ödenmediği için aktif sayıya dahil edilmeyecektir⁴²⁵. İşyeri çalışan sayısı kıstas olduğu durumlarda “çalışan / çalıştırılan işçi”

Davacının bildiriminden sonra yürürlüğe giren 6356 sayılı STİSK ile profesyonel yöneticiye seçimlik hak tanınmış olup, yönetici dilerse yöneticilik gerekçesi ile iş sözleşmesini derhal feshedebileceği gibi dilerse fesih beyanında bulunmayarak iş sözleşmesinin askıya alınmasını sağlayabilecektir. 2821 sayılı Kanuna nazaran yöneticilik güvencesinin geliştirdiği ve güçlendirdiği anlaşılmaktadır.”
www.lexpera.com.tr (erişim tarihi: 15.09.2020)

⁴²⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD., E. 2016/15753 K. 2020/4547 T. 1.6.2020 “Nitekim davacı ilgili Kanun'un 29. maddesi uyarınca işlem yapılmasını talep etmiş, işveren de aynı kanuna atıfla işlem tesis etmiş ve tazminat ödemesi yapılmamıştır. İş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde işçinin iş görme edimi ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olsa da bu süre içinde iş sözleşmesi sona ermediğinden sonradan yürürlüğe giren Kanun hükümlerinin somut uyuşmazlık yönünden uygulanabilmesi mümkündür. İş sözleşmesi askıda olan işçinin 6356 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde henüz yöneticilik görevi sona ermediği halde iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirmesi mümkün olup, kıdem tazminatı hesabının da aynı Kanun hükümlerine göre yapılması gerekir. Bu durumda iş sözleşmesinin feshedildiği 13.02.2014 tarihinde emsal işçinin alabileceği ücret ve aynı tarihteki kıdem tazminatı tavanı üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalı ve istekle ilgili hüküm kurulmalıdır. Dosyada bulunan 07.05.2015 tarihli bilirkişi hesap raporu bir değerlendirilmeye tabi tutularak talep hakkında bir karar verilmesi gerekirken, 10.11.2003 tarihli ücret ve aynı tarihteki kıdem tazminatı tavanı gözetilerek istekle ilgili hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” www.lexpera.com.tr (erişim tarihi: 15.09.2020)

⁴²¹ Süzek, 1989: 25.

⁴²² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012: 88; Akyiğit, 2020: 437-438.

⁴²³ Süzek, 1989: 88.

⁴²⁴ Şahlanan, 2013c: 333.

⁴²⁵ **6356 Madde 41/7:**

Aktif sayı kavramı: “Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”

ibareleri kullanıldığından, yöneticiler sayıya dahil edilemez⁴²⁶. Bu sebeple uygulamada herhangi bir soruna yol açmayacaktır⁴²⁷.

Kural olarak, askıda olan iş sözleşmesi hem işçi hem de işveren tarafından feshedilebilir. Bunun yanında süreli fesih yolu ile de sözleşmeyi sonlandırmak mümkündür⁴²⁸. Türk Borçlar Kanunu'nun 432/V maddesine göre *"hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim süreleri işlemez."* Öğretide yer alan tartışmaya göre bu askı hali sendika yöneticiliği ile ilgili olabileceğine dair farklı görüşler yer almaktadır. Özkaraca 'ya göre, sendika yöneticiliği sebebi ile askıya alınan sözleşmelerde Borçlar Kanunu'nda yer alan fıkra geçerli olmayacağından fesih gerçekleşebilir ve 6356 Sayılı Kanun'un madde 25'indeki sendika özgürlüğünün güvencesinden yararlanabilir görüşünü savunurken⁴²⁹, Başbuğ'un görüşüne göre Borçlar Kanunu'nun burada devreye gireceği ve askı boyunca feshin söz konusu olamayacağını savunmuştur⁴³⁰.

3.2.3. Yöneticinin İşe Başlatılmak Üzere İşverene Başvurması

6356 sayılı Kanun'un 23. maddesi sendika yöneticilerinin güvencesini düzenlemektedir. Bu kanun maddesinin asıl amacı, sendika yöneticilik görevini yürüten işçinin, görev bitmesi ya da görevi esnasında işveren tarafından iş akdinin feshetme yasağını ve görevi bittiği takdirde işine geri dönebilmesini güvenceye almıştır.

İşçinin, yöneticilik vasfı ortadan kalktıktan sonra yeniden işine dönebilmesi için işverene işe dönme isteğini kanuni süreler içerisinde bildirmesi asli şart olarak kabul edilmiştir.

⁴²⁶ **6356 Madde 61/1:**

"Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır."

⁴²⁷ "...Kaldı ki, işyerinde çalışan işçi sayısının baz alındığı pek çok yasal düzenlemeye, "Çalışan", "Çalıştıran" gibi fiili durumu çağrıştıran ifadeler dikkate alındığında örneğin STSK md.41, md.61, İş K.md.18, md.30 gibi; söz konusu kişilerin işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmemesi daha doğru olur. Üstelik söz konusu kişilerin ücretleri de işveren tarafından ödenmediğine göre sigorta kayıtlarında da işyerinin işçisi olarak görülmeyeceklerdir." Şahlanan, 2013c: 333; Şahlanan, 2013a: 121-122.

⁴²⁸ Akyiğit, 2020: 463.

⁴²⁹ "Askıda olan bir iş sözleşmesi askı süresince haklı nedenlere dayanılarak gerek işçi gerek işveren tarafından süresiz fesih bildirimi ile feshedilebildiğinden, aynı esas sendika yöneticisinin askıda olan iş sözleşmesi açısından da geçerli olacaktır. Askı döneminde iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile feshedilmesi de mümkündür. Ancak askıda kalma hali devam ettiği sürece fesih bildirimi süreleri işlemez. Nitekim, Türk Borçlar Kanunu'na göre, "Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim süreleri işlemez." (m.432/V). Yöneticinin iş sözleşmesinin askı süresi içinde işveren tarafından feshedilmesi halinde, feshin hukuki sonuçları uygulanacaktır. Böyle bir durumda yöneticinin aşağıda incelenecek olan 6356 sayılı Kanun m.25 hükmünde düzenlenen haklardan yararlanması da mümkündür." Özkaraca, 2013: 181-182; Özkaraca, 2014: 173.

⁴³⁰ "Sendika özgürlüğünün korunması bakımından yöneticinin iş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, iş görme dışındaki diğer borç ve yükümlülüklerinin devamı dikkate alındığında, sendika özgürlüğünü kısıtlama riski meydana getirilmemesi, bu durumda yöneticinin iş sözleşmesinin hiçbir şekilde feshedilemeyeceğinin kabul edilmesi gerekir." Başbuğ, 2012: 77.

Bu süreler 2821 sayılı kanunda görevin sona ermesinden itibaren üç ay⁴³¹ olarak belirlense de 6356 sayılı Kanun'un 23/2. maddesinde bir aylık hak düşürücü süre olarak hesaplanmaktadır. Bu süreler içerisinde işçi, işverenine işe başlamak istediğini bildirmediği takdirde, işverenin işe alma yükümlülüğü ortadan kalkar⁴³².

İşverenin, işçiyi tekrar işe almasında koşul olarak her ne kadar süreler göz önüne alınsa da iş sözleşmesinin askıya alınması şartı bulunmaktadır. Yöneticilik vasfı ile istifa ya da iş akdinin son bulmuş işverenin bu yükümlülüğü ortadan kaldırmaktadır.

3.2.4. İşverenin İşe Başlatması

6356 sayılı kanunda düzenlenmiş olan sendika yöneticilerinin güvencesinin asıl amacı işçinin yönetici olarak seçilmesinde bağlı olduğu işi kaybetmemesidir⁴³³. Bahsi geçen kanunun 23. maddesine göre yöneticilik vasfı biten işçi yeniden bir sözleşme yapmadan işe başlayabilecektir⁴³⁴.

Yöneticilik vasfını kazandıktan sonra iş sözleşmesi askıya alınan ve iş sözleşmesini feshetmeyen işçi, bazı şartlara bağlı olarak işe iade talebinde bulunma hakkı bulunmaktadır⁴³⁵. 6356 sayılı kanun yöneticilik vasfı ile çalışmaya devam eden amatör yöneticileri işyeri sendika temsilcisi güvencesine bağlamıştır. Kanunun 23/5'inde profesyonel yöneticilerin, yöneticilik süresi bitikten sonra kanunda sayılan hallerden biri ile sonuçlanması şartı ile işverenin işe başlatma zorunluluğu bulunmaktadır⁴³⁶.

Yöneticinin tekrar işe başlatılmasından sonra ücretinin ne üzerinden belirleneceğine açıklık getirilmeye çalışılmıştır. 6356 sayılı kanun 23/2. maddesi işe başlatılma talep tarihinden itibaren bir ay içerisinde işe başlatıldığı o andaki şartlarda işe başlayacaktır. Maddenin "o andaki şartlardan" çıkan sonuç o günkü emsal ücretten işe başlatılması olarak kabul edilebilir. Yargıtay

⁴³¹ **2821 Madde 29:**

"Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir."

⁴³² **6356 Madde 23/2:**

"İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime ndi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır."

⁴³³ Şahlanan, 2013a: 123.

⁴³⁴ Şahlanan, 2013c: 335.

⁴³⁵ Tuncay vd., 2017: 83.

⁴³⁶ Şahlanan, 2013b: 335.

verdiği bir kararda bu yönde tavır göstermiştir. Bu karara göre işçi, yönetici seçildiği sırada asgari ücret alıyor bile olsa yöneticilik süresi bittiğinde o günkü asgari ücret üzerinden tekrar işe başlatmak hatalı bir uygulama olacaktır. İşe iadesini talep eden işçinin yeni ücreti, yöneticilik görevi süresince kıdem ilerlemesi devam edeceğinden, aynı kıdeme sahip emsal işçi üzerinden hesaplanmalıdır⁴³⁷.

İşe iade yükümlülüğünün gerçekleşmesi için kanunda boş kontenjan şartı aranmamıştır. Bu durum, öğretide tartışmaya yol açmıştır. Demir'e göre boş yer şartı olmazsa, işverenin yeniden işe başlatma zorunluluğu ortadan kalkacağına yönelikken⁴³⁸, Sur ise, işe başlatma kuralının uygulama yönünde yönetici seçilen işçinin boş kalan pozisyonunu yıllarca doldurmamak işleyiş açısından sıkıntı yaratacağını savunmuştur. Bu sebeple boş yer şartı olmasını isabetli bir karar olarak belirtmiştir⁴³⁹. Ancak bu görüşe göre işveren boş yer olmadığını ileri sürerek işe geri alma koşulunu kolaylıkla ihlal edebilir. Böyle bir durumda yargı merciinin olayın somut özelliklerini göz önünde bulundurarak karar vermesi gerekir.

3.2.5. İşe Başlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi

Daha önce bahsedildiği üzere 6356 sayılı kanun 23. maddesi sendika yöneticiliğinden ayrılan işçilerin, eski işlerine geri dönmelerini teminat altına almaktadır. Yönetici olmak isteyen işçinin sendika yöneticisi seçilmesinde kamu yararı vardır. Kamu yararı neticesinde koruyucu tedbirlerin kanun nezdinde güvenceye alınmasını gerektirmektedir. Bu sebeple yasa koyucu kanunun ilgili maddesinin ihlalinde çeşitli cezai yaptırımlar uygulayacaktır. İşe iadesini talep eden işçiyi, işveren kendi menfaat çerçevesinden bakarak cezai şartları göze aldığı taktirde işe almayabilir. Kanun koyucu bir durumu güvenceye almak istiyorsa durumu tüm yönleri ile koruması gerekmektedir. Böyle bir durumda yorum ilkesi ile kanun hükümlerini yorumlamak,

⁴³⁷ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD., E. 1996/22609 K. 1997/5569 T. 20.03.1997 "Davacı işçi, işyerinde çalışmakta iken sendika yöneticiliğine seçilmiş ve bu nedenle işinden ayrıldıktan sonra 1994 yılında yeniden yönetici seçilememesi sonucu Sendikalar Kanununun 29. maddesi uyarınca işe alınmıştır. Açmış olduğu bu davayla davacı düşük ücret üzerinden işe alındığını iddia ederek, işçilik hakları farkı talebinde bulunmuştur. Mahkemece, daha önce almakta olduğu davacının ücretini o tarihte yürürlükteki asgari ücretle mukayese ile son defa davacının işe alınması tarihindeki asgari ücreti esas alınarak yapılan oranlamaya göre düşük ücret aldığı belirlenerek hüküm kurulmuştur ki, sorunun bu biçimde çözümü hatalıdır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun konuya ilişkin 29. maddesinde, yöneticilik görevinin öngörülen biçimlerde sona ermesi nedeniyle işçinin yeni bir hizmet akdi ile işe alınması hali ile ilgili olarak "...işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır" kuralına yer verilmiştir. Bu kuralla sonradan işe alınmada sendika eski yöneticisine bir güvence getirilmiştir. Anılan "ücreti saklıdır" sözcükleri ile tekrar işe alınma halinde eski yönetici işe alınırken kıdem süresi ve yaptığı iş belirlenerek başvurma tarihindeki emsal kıdemdeki ve görevdeki işçiye ödenmesi gereken geçerli ücretin baz alınması icap eder. Şayet davacı TİS.den yararlanabilecek durumda ise, bu durum da dikkate alınmalıdır. Eski ve yeni asgari ücretlerde mukayese yapılarak hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 19.09.2020).

⁴³⁸ Demir, 1999: 160.

⁴³⁹ Sur, 2011: 69.

kanun maddelerinin etkinliğini arttırmak için doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Durum böyle iken, cezai yaptırımlar yanı sıra hukuki yaptırımlarla da sendika yöneticisinin güvencesini koruması gerekmektedir. Nitekim 6356 sayılı kanun madde 23/2. maddesi sendika yöneticisinin işe iade hakkını koruma isteğine tam anlamı ile uygun düşmektedir. Diğer bir hususta işverenin kanun hükümlerine aykırı hareketinde, kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi tartışmasız şart olmalıdır.

Diğer bir hususta sendika yöneticisinin, halen yöneticilik görevine devam ettiği sırada işverenden kıdem tazminatı isteyip isteyemeyeceğidir. Yargıtay'ın bu yöndeki kararına göre; sendika yöneticisi, görevine devam ettiği sürede işverenden tazminat talebinde bulunması yersiz olacaktır. Sözü geçen davada, davacı işçi sendika yöneticiliğine devam ettiği sırada Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılan toplu iş sözleşmesinin, yöneticinin görevi başlığı altındaki 16. madde 111/b bendinde geçen, "bu görevlerinin devamı sırasında arzu edenlere işverence müracaatları halinde kıdem tazminatı ödenir" hükmüne binaen, işyerine geçmiş olan hizmeti için kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

Mahkeme değerlendirmesi sonucunda, olayın 2821 sayılı kanun döneminde geçtiğini, bu kanunun 29. maddesinde geçen davacının işverenden kıdem tazminatı isteyebilmesi için sendikadaki görevinden seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile son bulması ve ayrıldığı işyerinde işe yeniden alınmasını istemiş olması gerekir. Davacı sendikadaki görevinden ayrılmamış ve halen bu görevinde çalışmakta bulunmasına göre, kanunda yazılı unsurlar hakkında gerçekleşmemiştir. Böyle olunca davacı sendika yöneticiliğinin teminatı hükümlerine dayanarak kıdem tazminatını isteyemez. Çünkü bu hak henüz doğmamıştır⁴⁴⁰.

⁴⁴⁰ **Yargıtay Kararı:**

Yarg. 9. HD., E. 1985/878 K. 1985/4931 T. 07.05.1985 www.lexpera.com.tr (erişim tarihi: 20.09.2020).

SONUÇ

İşçilerin haklarının korunması, iş hukukunun en asli amacıdır. İşçilerin ise kendi haklarını korumak ve geliştirmek için örgütlenmeleri gerekmektedir. İşçiler sendika yolu ile örgütlenerek, işverenle yakın veya aynı güce sahip olabileceklerdir. Güç dengelerinin yakın bir şekilde konumlanması iş yaşamı ve sendikalar hukuku açısından önemli bir yere sahiptir.

İşçilerin bugüne kadarki sendikal mücadele ile elde ettikleri hak ve özgürlükler ulusal ve uluslararası kaynaklarda güvence altına alınmıştır. Bu kaynaklar sendikal tazminat davaları açısından yol gösterici nitelikte olup, sendikal yaşama güvence sağlanması açısından önemli bir nitelik taşımaktadır.

Sendikal haklar, sendikal tazminat güvencesi bakımından uluslararası belgelerle korunması gereken haklardan bir tanesidir. Sendikal tazminat güvencesi bakımından ILO'nun kabul ettiği tavsiye ve sözleşmeler taraf devletleri bağlayıcı nitelikler taşımaktadır. ILO'nun 98 ve 87 Sayılı Sözleşmeleri, sendikal hak ve özgürlüklerin belirlenmesi ve güvence altına alınmasını teminat altına alırken, daha önce bahsi geçen 11 Sayılı Sözleşme, 135 Sayılı Sözleşme, 151 Sayılı Sözleşme ve 158 Sayılı Sözleşmeler de sendikal hak ve özgürlükler bakımından uluslararası düzeyde sendikal hak ve menfaatleri koruyan sözleşmelerdir. Türkiye bu dört sözleşmenin de tarafıdır. Ancak, 98 ve 87 sayılı sözleşmeler hakkında ILO denetim organları Türkiye'nin sendikal hakları koruma bağlamında bazı değişiklikler yapması konusunda uyarılarda bulunmuştur. Bu sebeple her ne kadar sendikal haklar uluslararası belgeler nezdinde korunuyor olsa da uluslararası düzeyde değişiklikler yapılması gerekmektedir.

Türkiye'nin tarafı olduğu, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmeler sendikal hakların uluslararası düzeyde korunduğu antlaşmalardır. Bu sözleşmelerin yanı sıra, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 'da Türkiye'nin taraf olduğu ancak, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesi ile 6. maddesine çekince koymuştur.

Uluslararası sözleşmelerin yanı sıra, sendikal haklar 1982 Anayasası ile ulusal hukukta güvenceye alınmıştır. Sendikal haklar, 1982 Anayasası'nın 41. maddesinde geçen "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığında koruma altına alınmıştır. 1982 Anayasa'sı şekil bakımından sendikal hakların korunmaya alarak düzenlemeleri kanunlara bırakmıştır.

Aynı anayasa döneminde yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu günümüzde yürürlükte olan 6356 sayılı Sendika ve Toplu Sözleşmeler Kanunu'na göre daha geniş kapsamlı

bir düzenleme izlemişken. 6356 sayılı STİSK daha genel ve sade bir yapıya sahiptir. 6356 Sayılı STİSK'in ana kuralları belirleyerek ve bu kurallara uyma koşulu ile şartları örgütler kendi tüzüklerinde belirlemektedir.

Sendikal hakların anayasal ve kanunlar nezdinde korunması tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Bu korumaların ihlali halinde birtakım yaptırımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yaptırımlar 6356 Sayılı STİSK'in 23, 24 ve 25. maddelerinde, "güvenceler" başlığı altında "sendika üyeliğini ve faaliyetlerinin korunması", "işyeri sendika temsilciğinin güvencesi", "işçi kuruluşu yöneticiliğinin korunması" halleri güvence altına alınmıştır. Ayrıca, söz konusu güvenceler 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18-21 maddeleri sendika hakkını korumaya alan yasal düzenlemelerdir.

Kanun düzenlemelerine genel anlamda bakıldığında, işçinin sendika hakkını iş ilişkisinin her üç aşamasında da korumaktadır. Yani sendikal haklar, işçinin işe alınması, iş ilişkisinin devamı ve iş akdinin sona ermesi aşamalarının her birinde koruma altındadır.

6356 Sayılı STİSK'in 25. maddesi, sadece işçinin sendikaya üye olma ve olmama hakkını korumasının yanı sıra, sendikal faaliyetlerde bulunma veya bulunmama hakkını koruma altına almaktadır. Kanun maddesi birinci fıkrası, işçinin işe alınmasının, işçinin sendikal faaliyette bulunması yahut bulunmaması ya da sendikal faaliyete katılması yahut katılmaması şartına bağlı tutulmayacağı düzenlenmemiştir. Bu fıkradan hareketle işveren işçiyi işe alım esnasında herhangi bir sendikal şart koşamayacağı açıkça görülmektedir.

İş ilişkisinin devamında ve sonlandırılmasında, işçilerin sendikaya üye olup olmamaları veya halen devam eden üyeliklerini sonlandırmamaları bakımından diğer işçilerle bir ayırım yapılamayacağı kanunun 25. maddesinde koruma altına alınmıştır. Ayrıca bu ayrımcı davranışlar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" ve "işverenin yönetim hakkı" ile doğrudan ilişkilidir. Bu ifadeden hareketle işveren, sendikalı sendikasız işçi ayrımı yapamayacağı gibi işçiye belli bir sendikaya üye olma veya olmama konusunda hiçbir baskı kuramayacaktır.

İşverenin, işçinin sendikal haklarına yönelik iş ilişkisinin her aşamasında müdahale etmesi kati suretle yasaklanmıştır. İşveren sendikal sebeplerle ayrımcılık yapması durumunda kanunda geçen düzenlemelere aykırılık teşkil edecek ve işçinin sendikal tazminat talep etme hakkı doğacaktır. Sendikal tazminat talep etme hakkı ülkemizde sıkça yaşanmakta olan sendika karşıtı uygulamaları engellemeye yönelik en etkili yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tazminatın diğer tazminatlardan en büyük farkı ortaya çıkan bir zararı tanzim etmek değil, bir hakka karşı yapılacak saldırının önüne geçmektir.

Sendika tazminat kanunda alt sınırı belirlenmiş olan götürü nitelikte bir tazminat türüdür. Tam anlamı ile zarar tanzim edici bir yaptırım türü olmayıp, ortaya bir zararın çıkması veya çıkan zararın miktarı önemli değildir.

6356 Sayılı STİSK'in 25. maddesinde işçilere sendikal nedenlerle iş akitlerinin feshedilmesi durumunda işe iade davası açma hakkı da tanınmıştır. Bu durumda işçinin iş güvencesine tabii olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır.

Sendika tazminat, ilgili maddenin dördüncü fıkrasında geçtiği üzere *“işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere”* belirlenecektir. Bu yoldan hareketle mahkeme tazminat miktarını belirlerken işçinin bir yıllık ücret tutarının altına inemeyecek ancak belirli koşulların varlığı halinde üstüne çıkabilecektir. İş ilişkisinin devamı veya iş akdinin sona ermesi sırasında işçinin ücreti belli olduğundan tazminat miktarını belirlemede herhangi bir tereddütte düşülmeyecektir. Ancak sendikal tazminata hak kazanılan durumlardan işçinin işe alım esnasında sendikal ayrımcılığa maruz kalması durumunda, işçinin tazminat miktarını hesaplanabilmesi için kullanılacak ücret miktarı bulunmayacaktır. Bu gibi durumlarda işçinin başvurduğu iş ve pozisyona göre emsal ücret üzerinden tazminat miktarı hesaplanacaktır.

Genel olarak sendikal tazminatın bir yıllık ücret tutarında olması mahkemelerce yeterli görülmektedir. Ancak bazı durumlarda işçi ile işveren arasında çok büyük gelir farkları bulunabilmektedir. Bu gibi durumlarda işçinin bir yıllık ücret tutarı işveren için caydırıcı bir işlem olmayacaktır. Mahkemeler yargılama esnasında sendikal hakları korumak adına her türlü olguyu değerlendirerek tazminat miktarını ölçülü bir şekilde yükseltmeleri yerinde görülmektedir.

Öğretide tartışılan bir başka olguya göre, işçinin tazminat miktarını bir yıllık tutarın altında talep ettiğinde nasıl bir miktar belirleneceğidir. Birtakım görüşlere göre talepte bağlılık ilkesi gereğince işçinin talebinden fazlası yönünde hüküm kurulamayacağıdır. Ancak kanımız gereği, bağlılık ilkesi ile kanunun öngördüğü alt sınıra aykırı davranılacağından, bu ilkenin işletilmemesi gerekmektedir. Her ne sebeple olursa olsun sendikal tazminatın bir yıllık ücret tutarının altına inmesi, sendikal haklara müdahalenin önünü açacağı ve caydırıcılık etkisinin azalacağı yönünde görüş bildirmekteyiz.

Sonuç olarak, 6356 Sayılı STİSK bazı durumlarda tam anlamı ile koruma sağlayamaması (somut olayın yaşanmasına göre artan oranlı tazminatın bulunmaması gibi) yanı sıra uluslararası hukuka uyumlu olarak işletilmektedir. Ancak bahsi geçen kanunun araştırmalar nezdinde eksikliklerinden bahsedecek olursak; sendikal tazminat miktarının belirlenmesi mutlak hâkim taktirine bırakılmayarak, somut olayın değerlendirilmesi sonucunda bir yılın altına inmemek kaydı ile artan oranlı olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Bir başka husus kamu güvenliği açısından bazı meslek gruplarının sendika haklarına müdahale edilmesi demokratik ülke yapısına aykırılık teşkil edeceğinden sendika hakkının kanun nezdinde hiçbir şekilde sınırlandırılmaması gerekmektedir. Kanun maddesinden kamu güvenliği açısından sendikal hakların ve sendikal faaliyetin en etkili işlevi olan grev haklarını sınırlayan ifadelerinin çıkarılması demokratik toplum yapısına daha uygun olacaktır

Bunun yanı sıra, sendikalara devlet yapısı içerisinde daha fazla söz hakkı verilmeli, yürütme faaliyetlerinde işçiler adına daha fazla söz hakkına sahip olması işçi haklarının gelişmesi açısından en kestirme yol olacağını düşünmekteyiz.

Sadece sendikaları devletlerden ve işverenlerden korumak yetersiz kalacağından, sendikaların kendi iç yapıları ve denetleme kurullarının yanı sıra mali ve işlevsel açıdan sıkı bir denetim altına alınması, yöneticilerin sendikaları yıpratıcı hareketlerine son verilmesi gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş yükü sebebi ile sendikalara gereken önemi vermediği için demokratik toplum yapısı açısından en önemli oluşumlardan olan sendikalar için ayrı bir bakanlık kurulması ve iş yaşamından ayrı bir statüde değerlendirilmesinin sendikal hayatı hızlı bir şekilde onaracaktır.

Ayrıca, bugüne kadar sendikal ayrımcılığa uğramış işçilerin sayısal verileri tutularak ve yargı sonucunda elde ettikleri kazanımları objektif bir şekilde yansıtan bir sistemin hayata geçirilmesi, işveren baskısı altına sendikalaşmaktan korkan işçileri cesaretlendirecektir.

KAYNAKÇA

- “Ayrımcılık Yargılanıyor”, *Radikal Gazetesi*, 06.12.2009.
- “TCK 118”, *Aydınlık Gazetesi*, 09.09.2018.
- Acar, A. (2007). *Türk Sendikacılık Hareketinde Bir Sendikal Olgu Olarak Hak-İş*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbulut, O. ve İnceoğlu, S. (ed.). (2013). *Toplantı ve Örgütlenme Özgürlükleri İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Akkaya, Y. (2002). Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1 (Kısa Özet). *Praksis Dergisi*, 5, 131-176.
- Aksoy, B. ve Günbayı, İ. (2016). Eğitim-Sen Üyesi Öğretmenlerin Sendikalarından Beklentilerine İlişkin Görüşleri. *Eğitim, Bilim, Toplum Dergisi*, 14(54): 8-24.
- Aktay, N. (1993). *Sendika Hakkı: Miletlerarası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler*. Kamu- İş Yayınları, Ankara,
- Aktay, N. ve Arıcı, K. ve Senyen Kaplan, E. T. (2012). *İş Hukuku 5. Baskı*. Gazi Kitapevi, Ankara.
- Aktay, N. ve Arıcı, K. ve Senyen Kaplan, E. T. (2013). *İş Hukuku. Yenilenmiş 6. Baskı*. Gazi Kitapevi, Ankara.
- Aktay, N., Arıcı, K. ve Senyen/Kaplan, E.T. (2006). *İş Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara,
- Akyiğit, E. (2007). *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*. Seçkin Yayınları, Ankara
- Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, Güncelleştirilmiş Genişletilmiş 3.baskı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Akyiğit, E. (2013). Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 37(2): 41-90.
- Akyiğit, E. (2015). *Toplu İş Hukuku El Kitabı*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Akyiğit, E. (2016). *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Akyiğit, E. (2020). *Toplu İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Alkan, D. (2019). *Türk İş Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,

- Alpagut, G. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'unun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi. İş Hukukunda Güncel Sorunlar*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Altıparmak, A. (2001). *Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı*. İsmat Yayıncılık, Ankara.
- Argün, F. N. (1995). Sendikal Hak ve özgürlüklerin Hukuki Niteliği. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 1995/1: 5-23.
- Astarlı, M. (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'unun sendikal güvenceler konusunda getirdiği değişiklikler ve hukuki sonuçları. *Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2): 141-184.
- Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Alt Komisyon Raporu (2012). Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve ile Sağlık, Aile, Raporları, TBMM Tutanak Dergisi, 1/567
- Aydın, M. (2006). *Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü*. TÜHİS, Şubat-Mayıs: 1-34.
- Aydoğanoglu, E. (2010). *İşçi Sınıfı Tarihi: Kısa Bir Özet, 1.Baskı*. Tarem Yayınları, İstanbul.
- Bakırcı, K. (2004). *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Milletlerarası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından)*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Bakırcı, K. (2006). İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 2(1): 114-121
- Baskan, Ş.E. (2013b). 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15*, 709-730.
- Baskan, Ş.E. (2013a). *6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi*, Turhan Kitapevi, Ankara.
- Baş, E. ve Orhan E. C. (2017). "Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyet Nedeniyle Ayrımcılık", *5. Suç ve Ceza Film Festivali AYR/MC/L/K Tebliğler*, Âdem Sözüer (drl.). On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Başbuğ, A. (2012). *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*. Şeker-İş yayınları, Ankara.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Baycık, G. (2014). 6356 Sayılı Kanun'un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2): 209-258.
- Bayram, F. (2006). Sendikal Nedenle Fesih Karinesi. *Legal İHSGHD*. 12 Ekim 2006.

- Baysal, A. (2020). *Sendikaların işçi ve işveren ilişkileri üzerindeki rolünün Türkiye’de sendika yöneticilerinin iş başarısına ve sendikal bağlılığa etkisi: Metal işkolunda bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. Turhan Kitapevi, Ankara
- Bedük, M. N. (2011). *İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Bellace, J. R. (2001). The ILO Declaration of Fundamental Principles and Right at Work. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, (Autumn.), 17-269.
- Boydak, A. B. (2015). *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boydak, A. B. (2016). Sendikal Ayrımcılık İddiasına Dayalı Davalar Bakımından Sendikal Faaliyet Kavramı ve Sınırları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3): 493-502.
- Boydak, A. B. (2019). *6356 Sayılı Kanun Bağlamında Sendikal Özgürlüğün Güvencesi*. Adalet Yayınları, Ankara.
- Bozkurt, A. (2010). İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi. *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl:68, Sayı:2, 191-206.
- Bulut, A. (2016). *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Canbolat, T. (2012) 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’nun Getirdiği Yenilikler. *Toprak İşveren Dergisi*, 2012(36): 8-13.
- Centel, T. (2013). *İş Hukuku: Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 17. Baskı*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Çam, M. (2004). Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı, *Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II., İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Y.4497, İstanbul, 215-218.
- Çankaya, O. G. ve Günay, C. İ. ve Göktaş, S. (2006). *Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Çelik, A. (2010). 2010 Anayasa Değişikliklerinin Sendikal Haklar Açısından Bir Değerlendirmesi. *Birikim Dergisi*, 256(257): 95-104.
- Çelik, N. (1997). *Toplu İş İlişkilerinde Değişim, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası*. Şahinkaya Matbaacılık, İstanbul.
- Çelik, N. (2004). *İş Hukuku Dersleri, 17. Baskı*. Beta Yayınevi, İstanbul.

- Çelik, N. (2007). İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 4(14): 5-12.
- Çelik, N. (2009). *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Baskı*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Çelkikoğlu, E. (2010). *Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi, Genişletilmiş İkinci Baskı*. Kültür Sanat Sen Yayınları, Ankara.
- Çetin, E. (2015). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*. XII Levha Yayınları, İstanbul.
- Çiçekli, B. (2008). *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehberi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çifter, A. (2001) *Anayasalarımızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı*, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II. Beta Yayınları, İstanbul.
- Çil, Ş. (2005). Sendikal Tazminata Dair Karar İncelemesi. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (6): 665-678
- Çil, Ş. (2014). 6100 sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2): 87-102
- Daud, Z. and Tumin, S. (2013). The Relationship between Employees' Need and the Formation of Trade Union, *The Malaysian Manufacturing Company's Experience. International Journal of Business and Social Science*, 4(13): 124-134.
- Demir, A. (2007). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. (A. Demir)
- Demir, F. (1999). *Sendikalar Hukuku Yenilenmiş 4. Baskı*. Barış Yayınları, İzmir.
- Demir, F. (2006). *Sorularla İş Hukuku Dizisi 3*. Türkiye Barolar Birliği Yayınları, No: 99, Ankara.
- Demir, F. (2007). *Sendikalar Hukuku*. Birleşik Matbaa, İzmir. (B. Demir)
- Demir, F. (2010) *Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği, Osman Güven Çankaya'ya Armağan*. Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (1993). *İş Hukuku*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Dereli T. (1996). *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 1*. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun: Genel Bir Değerlendirmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36(1): 41-63.
- Dereli, T. (1993). *Özelleştirmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Ekim(51): Basisen Dergisi.

- Dereli, Toker (1998). *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt II*. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Doğan Yenisey, K. (2005). Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (7): 974-1003.
- Doğru, O. (2006). İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Uygulamasında Toplanma ve Örgütlenme Özgürlüğü. *TBB Dergisi*, (64): 39-69.
- Erkovan, M. K. (1974). *Sendikacılık ve Tarihi*. Emel Matbaacılık, Ankara.
- Ermumcu, O. (2006). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. Maddesinin Tahlili. *Türk Hukuk Enstitüsü Dergisi*, (106): 1-13.
- Erten A., (1971). Sendikaların Mahiyeti. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1): 323-340.
- Esenler, T., Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). *Sendika Hukuku, Yenilenmiş 2. Baskı*, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Evik A. H. (2006). Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(27): 203-220
- Eyrenci, Ö. (1984). *Sendikalar Hukuku*, Banksis Yayınları, İstanbul.
- Fincan, M. (2018). Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu. *TBB Dergisi*, (136): 39-74.
- Gözler, K. (2000). *Türk Anayasa Hukuku*. Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Gözübüyük, Ş. (2014). *Yönetim Hukuku Güncellenmiş 32. Baskı*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Gülmez, M. (1994). İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin Hazırlık Süreci ve 11. Madde. *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt 16, 15-36.
- Gülmez, M. (2002). *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku*, TODAİE, Ankara.
- Gülmez, M. (2006). *Sendikal Haklarda Miletlerarası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 2. Baskı, Belediye-İş Yayınları, Ankara.
- Gülmez, M. (2013). Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 38(3): 13-56.
- Gülmez, M. (2014). *Sendikal Hakların Ulus üstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014*. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- Gülnur, E. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (77): 123-165.
- Günay, C.i. (1999). *Sendikalar Kanunu Şerhi*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Günay, C.İ. (2005). *İş Hukuku, Yeni İş Yasaları*. Yetkin Yayınları, Ankara

- Güngör, F. (1996). *İşçi Hareketleri*. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. I., Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Güngör, T. (1995). *Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Gelişimi ve Yorumu*. TODAİE Yayınları, Ankara.
- Gürbüz, T. (2014). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'unun Avrupa Birliği ve Miletlerarası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi*. Aile ve Çalışma Bakanlığı Uzmanlık Tezi.
- Güzel, A. (2013). *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*. XII Levha Yayınları, İstanbul.
- Hafizoğlu, S. (2015). *Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Hekimler Uçkan, B. (2002). Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü , *Çimento İşveren Dergisi*, 16(6): 5-17.
- Hekimler Uçkan, B. (2015). Anayasa Mahkemesi'nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (47): 11-34.
- Hromodka W. ve Marschmann, F. (2010). *Arbeitsrecht, C. II, Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten*, Berlin.
- Irmak, E. (2015). Ceza Hukukunun Sendikasızlaştırmayla Mücadelesi: Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015(2): 67-94
- Işık, R. (1962). *Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları*. A.Ü.H.F. Yayınları, Ankara.
- Işıklı, A. (1967). *Toplu iş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi içindeki Yeri*. Ankara Üniversitesi Yayını, Ankara.
- Işıklı, A. (1993). *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu Bildiriler ve Tartışmalar-Sendika Hakkı ve Türkiye*, Todaie Yayınları, Ankara.
- Işıklı, A. (1996). *İş Hukuku 2. Baskı*. İmaj Yayıncılık, Ankara.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık*. İmge Yayınevi, Ankara.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. İmge Kitabevi, Ankara.
- İren, E. (2000). *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İren, E. (2005) , *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog*. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Yayın no: 18, Ankara.
- Kanlıgöz, C. (1993). 1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 43(1-4): 169-197.

- Kapar, R. (2004). Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 182-195.
- Karadoğan, E.A. (2017). Sendika ve Konfederasyon İlişkileri Açısından Sendikaların Konfederasyon Hareketliliği: Liman-İş Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 55(4), 2093-2132.
- Karagöz M.K. (2010). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Karagöz, V. (2012). İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1): 57-76.
- Karan, U. (2011). *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi (seçbir). 135-146.
- Karan, U. (2015). Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Yargısı*, 31(1): 235-306.
- Kaya, P. A.; (2013). Miletlerarası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’nun Değerlendirilmesi. *V. Miletlerarası Sosyal Haklar Sempozyumu*, 1-2 Kasım 2013, Bursa, 131-155.
- Kaya, P. A.; Güler, C. (2015). Miletlerarası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68(1): 105-126.
- Kaymaz, Ç. (2012). *Sendika Özgürlüğü ve Hakkı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kellerson, H. (1998). The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights A Challenge for the Future, *137 Int’l Lab. Rev.* 223, 137-223.
- Klaus F., (1993). *Avrupa Sosyal Şartı: Günümüzdeki Durum ve Perspektifler*, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyum, Bildiriler ve Tartışmalar (Yay. Haz.: Mesut Gülmez). TODAİE, Ankara.
- Kocabaş, F. (2002). Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 39-60.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. Basisen Yayınları, İstanbul.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık: Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye*. İstanbul, Promat Basım Yayınları, İstanbul.
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. İmge Kitabevi, İstanbul.

- Korkusuz, R. (1992). *Türk Hukukunda Sendika Yöneticiliği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Koyuncu, A. (2020). Sendikal Tazminatın 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde İncelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2): 349-360.
- Kurt, R. (2018). İş Yargısında Arabuluculuk. *TBB Dergisi*, (2018)135, 405-444.
- Kutal M. (1989). Sendika Özgürlüğünün Korunması Açısından Yargıtay'ın Türk İş Hukukunun Gelişmesine Etkileri. *Yargıtay Dergisi*, 15(1): 494-510.
- Kutal, M. (2009). ILO'nun Denetim Araçlarından Biri: Aplikasyon Komitesi. *TİSK İşveren Dergisi*, (47)9: 45-46.
- Kutal, M. (2012) *Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)*, Sicil İş Hukuku Dergisi, 25: 159-178.
- Kutal, M. (2013). Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları, V. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, 31 Ekim-1 Kasım 2013, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Kutal, M. (2014). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 44(4): 13-28.
- Küçük, D. (2019) *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Bağlamında Sendikal Tazminat*, Adalet Yayınları, Ankara.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar, Doç.Dr. Feramuz Aydoğan'ın Anısına. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1): 161-189.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Hak İş Miletlerarası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1): 9-33.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*. Ekin Yayınları, Bursa.
- Mahiroğulları, A. (2016). *Dünya 'da ve Türkiye'de Sendikacılık*. Ekin Kitabevi, Bursa
- Makas, R. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları, *TAAD*, 4(15): 155-188.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H.; Astarlı, M. (2012). *İş Hukuku*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H.; Astarlı, M.; Baysal U. (2017). *İş Hukuku Ders Kitabı*. Lykeion Yayınları, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). 6356 sayılı kanunda sendikal tazminat talep hakkının kapsamı hakkında düşünceler. *İHSİHD*, (11)41: 27-44.

- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) yüzüncü yıl dönümü ve Türkiye ilişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3(4): 78-95.
- Okur Z. (2003). *Türk Hukukunda İşçinin Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Korunması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Okur, Z. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39)4: 69-110.
- Olivier D.S. (2010) “Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Anayasa”. (Çev. Avrupa Konseyi). Şen Matbaa, Ankara.
- Ören, K. (2017). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Özcan, D. (2012). İş Güvencesi Tazminatı ile Ayrımcılık Tazminatının Birlikte İstenilip İstenilemeyeceğine Dair Karar İncelemesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 27: 116-124.
- Özcan, D. (2013). *İş Hukukunda İşçi Alacakları*, Adalet Yayınları, Ankara.
- Özdemir, M.Ç. (2016). “Sendikal Örgütlenmenin Kurumsallaşması: AFLCIO Örgütlenme Enstitüsü Tecrübesi Çerçevesinde Türkiye İçin Örgütlenme Enstitüsü Model Önerisi”. 14. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, 22-23 Ağustos 2016, Makedonya, 233-242.
- Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanun’da Sendikal Güvenceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (38)3: 173-216.
- Özkaraca, E. (2014). *Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları*, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4*, (Ed.), Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya. Ankara, 167-199.
- Özkaraca, E. (2019). “Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları”. *Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu*, 14 Ocak 2019, Ankara. 35-61.
- Özveri, M. (2012). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*. Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul.
- Özveri, M. (2013). 6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar. *İstanbul Barosu Dergisi*, (87)2: 89-121.
- Özveri, M. (2014). *Sendikal Hakların Miletlerarası Kaynakları, Miletlerarası Sosyal Politika Teorisi, Miletlerarası Çalışma Normaları ve Güncel Gelişmeler*. Siyasal Kitapevi, Ankara.

- Perlman, S. (1949). A Theory of the Labor Movement: Reprint of 1928. Ed. Macmillan.
- Pıçak, M. ve Kadah H. (2017). “Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi”. *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*. Selçuk Koç, Sema Yılmaz Genç, Kerem Çolak (ed.), Umuttepe Yayınları, Kocaeli. 198-241.
- Sanal, M.E (2017). Bireysel sendika özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 sayılı yasalarda sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi bağlamında güvencesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (69): 99-133.
- Sarıbay, G. (2007). *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları*. Legal Yayınları, İstanbul.
- Sayın, K. (2013). ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* (1)1: 11-35.
- Sezgin, E. (2006). *Bir Sendika Tarihi: Genel-iş (1962-1980)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sözen, M. (2015). Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (12)46: 46-73.
- Stanford, J. D. ve Econ, B (1975). The Employed Professional and Trade Unionism. *The Australian Journal Of Physiotherapy*, 21(3): Avustralya, 88-92.
- Sur, M. (2011). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Seçkin Kitapevi, Ankara
- Sur, M. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un Miletlerarası Normlar Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39)4: 317-356.
- Sur, M. (2015). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Sur, M. (2019). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Turhan Kitapevi, Ankara
- Sülker, K. (1987). *Türkiye’de Sendikacılık Tarihi*. Bilim Kitapevi, İstanbul.
- Sümer H.H. (2014). *İş Hukuku*. Mimoza Yayınları, Konya.
- Sümer, H.H. (1997). *İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması*. Mimoza Yayınevi, Konya.
- Sümer, H.H. (2011). *İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan II*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Süzek, S. (1989). *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Savaş Yayınları, Ankara.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şahin, N. (2018). Ülke Karşılaştırmaları Işığında Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisinin Değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (2)1: 115-143.

- Şahlanan, F. (1977). İş Yargılaması, Ord. Prof. Dr. Ernst E. Hirsch'e Armağan. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, (42)14: 1-4.
- Şahlanan, F. (1993). *Toplu İş İlişkileri Açısından 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. Mess Yayınları, İstanbul
- Şahlanan, F. (1995). *Sendikalar Hukuku*. Yılmaz Ajans Matbaacılık, İstanbul.
- Şahlanan, F. (1995). *Sendikalar Hukuku*. Yılmaz Matbaacılık, İstanbul.
- Şahlanan, F. (2013a). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39)4: 110-142.
- Şahlanan, F. (2013b). "6356 Sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi". Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya (Ed.), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şahlanan, F. (2013c). Sendika Yöneticilerinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (15): 331-340.
- Talas, C. (1972). *Sosyal Ekonomi-İkinci Kitap*. SBF Yayınları, Ankara.
- Tanay, G. (2012). *Ayrımcılık Suçu*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tanrıver, S. (2018). *Medeni Usul Hukuku*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Terzioğlu, A. (2000). *Türk Hukukunda Sendikalara Yasaklanan Faaliyetler*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,
- Terzioğlu, A. (2008). İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar. *Kamu-İş Dergisi*, (10)1: 49-75.
- Tokol, A. (1994). *Türkiye'de Sendikal Hareket*. Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Tokol, A. (1996). *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt I*. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*. Vipaş Yayınları, Bursa.
- Tokol, A. (2002). *Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar*, ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources 4(1): no. 282.
- Tokol, A. (2012). "Sosyal Politikanın Tarafları", *Sosyal Politika*. A. Tokol ve Y. Alper drl. Dora Yayınları, Bursa.
- Tuğ, A. (1992). *Sendikalar Hukuku*. Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Tuncay, A.C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Tuncay, A.C. (1999). *Toplu İş Hukuku*. Alfa Yayınları, İstanbul.

- Tuncay, A.C. (2006a). “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi” *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri*, 03.06.2006, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Tuncay, A.C. (2006b). Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, Ankara.
- Tuncay, A.C. (2015). *Toplu İş Hukuku*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Tuncay, A.C. ve Savaş Kutsal, B. (2017). *Toplu İş Hukuku*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Tuncay, M. (1994). *Türkiye’de Sol Akımlar (1908-1925)*. BDS Yayınları, İstanbul.
- Tunçomağ, K. ve Centel T. (2013). *İş Hukuku’nun Esasları*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Uçum, M. (2001). “Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması”. *İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen “İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. 14-15 Haziran 2011 İstanbul.
- Uçum, M. (2003). *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*. Legal Yayıncılık, İstanbul
- Uçum, M. (2004). *İşe İade Taleplerinde Dava Açma Süresinin Başlangıcına İlişkin Sorunlar*, Legal İSGHD, (4): 1301-1318.
- Uğur, E. (2016). Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK 118). *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2): 471-516.
- Yarsuvat, D. (1978). *Çalışma Ceza Hukuku, Sendika Özgürlüğüne Karşı Suçlar, Kanunsuz Grev ve Lokavt Suçları*, Sermet Matbaası, İstanbul.
- Yarsuvat, D. (1978). *Çalışma Ceza Hukuku, Sendika Özgürlüğüne Karşı Suçlar, Kanunsuz Grev ve Lokavt Suçları*. Sermet Matbaası, İstanbul.
- Yaşar, S. (2018). 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun Hazırlanması Süreci ve Sendikalar. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2): 97-120.
- Yenisey Doğan, K. (2006). İş Kanunu’nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(11): 63-81.
- Yenisey Doğan, K. (2014). *İş Hukuku’nun Emredici Yapısı*. Beta Yayınları, İstanbul,
- Yıldız, G.B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Yetkin Yayınları, Ankara,
- Yorgun, S. (2016). Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 50(3): 1171-1202.
- Yücel, A. (1980). *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*. Kalite Matbaası, Ankara.

Zeytinoğlu, E. (2010). *Ayrımcılık Yasağına Genel Bir Bakış. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18): 115-134.

İNTERNET KAYNAKLARI

Polat, M., “Sendikal tazminat ile ilgili Yargıtay kararları”. <https://metinpolat.av.tr/sendikal-tazminat-ile-ilgili-yargitay-kararlari-2.html> (erişim tarihi: 26.10.2020).

Murat, M., “Sendika Nedir?”. <http://filOzof.net/Turkce/sosyoloji/1659-sendika-sari-sendika-nedir-ne-demektir-tanimi-tarifi-tarihi-anlami-marksist-fasist-ulke-sendikalar-.html> (erişim tarihi: 13.12.2020).

Çelik A. “50. Yılında 274-275 Dersleri”. <http://azizcelik.org/2013/07/27/50-yilinda-274-275-dersleri> (erişim tarihi: 12.12.2019).

AYM, “Aziz Turhan Kararı”, B. No. 2012/1269, 08.05.2014, Prg. 38. <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2012/1269> (erişim tarihi: 21.07.2019).

Özveri, M., “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararıyla Bireysel Sendika Özgürlüğünün Kapsamı Genişledi”, <http://muratozveri.net/?p=1126> (erişim tarihi: 30.04.2019).

87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi”, https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 17.02.2020).

“135 No’lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi”, https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 19.02.2020).

“151 No’lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi”, https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 19.02.2020).

“11 No’lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi”, https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377237/lang--tr/index.htm, (erişim tarihi: 24.02.2020).

“158 No’lu Hizmet İlişkisine Son Verilemesi Sözleşmesi”, https://www.ILO.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 24.02.2020).

50.UluslararasıLaboratuvar. Review”, <https://heionline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr50&div=1&src=home> (erişim tarihi: 09.07.2020).

“Philadelphia Bildirgesi”, https://www.ILO.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 10.07.2020).

“Çalışma Yaşamında Temel Haklar Bildirgesi”, https://www.ILO.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 27.09.2019).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”,

<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf> (erişim tarihi: 25.02.2020)

“Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi”, <https://www.ihd.org.tr/sasve-medenhaklar-uluslararasi-slees/> (erişim tarihi: 23.08.2020).

“Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”, <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf> (erişim tarihi: 28.08.2020).

“Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, <https://tihv.org.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi/> (erişim tarihi: 28.04.2020).

Mahkeme Kararları

www.hukukturk.com

www.lexpera.com.tr

www.kazanci.com

www.blog.lexpera.com.tr

www.hudoc.echr.coe.int

www.calismatoplum.org

www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Mustafa BERKE
Doğum Yeri - Tarihi	
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Vali Erol Çakır Anadolu Lisesi Karşıyaka / İzmir
Önlisans Diploması	Anadolu Üniversitesi Adalet MYO
Lisans Diploması	Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Bilimsel Makale)	