



**KTO KARATAY
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.

KTO Karatay Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

Uğur SAĞSÖZ

KONYA

Eylül, 2018

SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

Uğur SAĞSÖZ

KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

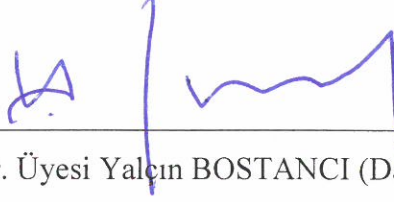
Yüksek Lisans Tezi

KONYA

Eylül, 2018

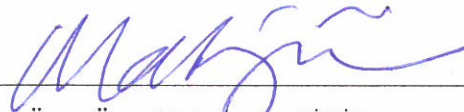
KABUL VE ONAY

Uğur SAĞSÖZ tarafından hazırlanan “Sendika Üyeliğinin Güvencesi” başlıklı bu çalışma, 28.09.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



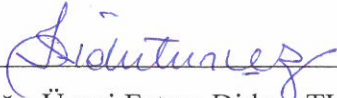
Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI (Danışman)

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER



Dr. Öğr. Üyesi Mahmut KIZIR

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Dr. Öğr. Üyesi Fatma Didem TUNÇEZ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



22.10.2018

Uğur Sağsöz

TEŞEKKÜR

Tez çalışmasının bütün aŐamalarında değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan, Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI 'ya teŐekkürlerimi sunarım.

UĞUR SAĞSÖZ

Konya, 2018



ÖZET

SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

SAĞSÖZ, Uğur

Yüksek Lisans, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI

Eylül 2018

Türk sendikacılık hareketinde sendika özgürlüğü ilkesine ulaşma amacı sendika üyelerinin güvencelerinde oluşacak sorunların çözümü ile mümkündür. İşçilerin, işverene karşı haklarını koruması ve bu nedenle dilediği sendikaya üye olması, sendika üyeliğinden ayrılması ve serbestçe kanuni sınırlar içerisinde sendikal faaliyette bulunması hiçbir zaman ve hiçbir koşulda engellenmemelidir.

Çalışmamız “Sendika Üyeliğinin Güvencesi” şeklinde adlandırılmıştır. Çalışmamızın ilk bölümünde “Sendika Kavramı ve Sendikal Özgürlükler” başlığı ile sendika, sendika özgürlüğü, kaynaklar, sendikanın unsurları ve sendikanın kuruluşuna yer verilmiştir. Sendika üyeliğinin güvencelerinin öğrenilmesi için bu bölümde anlatılanlar bir başlangıç teşkil etmektedir. İkinci bölümde “sendika üyeliği” önemli görülen konu başlıkları açılmak suretiyle incelenmiştir. Sendika üyeliğinin şartları, üyelik işlemleri, üyelerin hakları ve borçları, eski-yeni kanun karşılaştırılması yapılmak suretiyle incelenmiştir. Önceki düzenlemelere getirilen eleştirilere de yine bu bölümde yer verilmiştir.

Çalışmamızın üçüncü bölümü “Sendika Üyeliğine Bağlı Güvenceler” başlığıyla incelenmiştir. Bu başlık çalışmamızın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu bölümde güvence kavramından, işçinin işe alınma, çalışma süresince ve iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında sendika üyeliği ve güvenceleri önceki ve yeni düzenlemelerle karşılaştırılmak ayrıca doktrinde görüşler ve Yargıtay kararları da belirtilmek suretiyle incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler :Sendika üyeliği, sendika üyeliğinin güvencesi, sendikal fesih, sendikal tazminat.



ABSTRACT

ASSURANCE OF UNION MEMBERSHIP

SAĞSÖZ, Uğur

Master Of Private Law

Supervisor: Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI

September 2018

In the Turkish trade union movement, it is possible to solve the problems that will arise in the trust of the union members in order to achieve the principle of union freedom. The protection of workers' rights to the employer and therefore the membership of the union they wish for, the separation from the membership of the union and the free trade-union activity within the legal boundaries must not be prevented at all and under no circumstances.

Our work is called "Guarantee of Union Member". In the first part of our work we have included trade union concepts, elements of the union and the establishment of the union. In order for the trustees of the trade union to be learned, what is described in this chapter constitutes a beginning. In the second part, "trade union membership" has been examined by opening the topics that are considered important. The conditions of the trade union membership, membership procedures, members' rights and debts have been examined by comparing the old new law. The criticisms of the old regimes are also given in this section.

The third part of our work has been examined under the heading " Assurance of Trade Union Membership" This title is the main theme of our work. This section examines the concepts of assurance, the employment of the worker, the duration of the work and the end of the employment contract, comparing the assurance of the trade union membership with the previous and new regulations, as well as opinions in the doctrine and decisions of the Court of Cassation.

Keywords: Trade union membership, union membership guarantee, trade union termination, trade union compensation.



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	iii
ETİK BEYAN.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	x
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1

1.BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLER

1.1. SENDİKA KAVRAMI	4
1.1.1. Sendikanın Unsurları	8
1.1.1.1. Ortak Amaç.....	8
1.1.1.2. Bağımsızlık	9
1.1.1.3. Serbest Kuruluş.....	10
1.1.2. Sendikanın Kuruluşu	11
1.1.2.1. Genel Olarak	11
1.1.2.2. Kuruluş İlkeleri	12
1.1.2.2.1. İşkolu Düzeyinde Sendikalaşma İlkesi	12
1.1.2.2.1.1. Genel Olarak	12
1.1.2.2.1.2. İşkolunun Belirlenmesi	16
1.1.2.2.2. Serbest Kuruluş İlkesi	20
1.1.2.2.3. Kuruluş Çokluğu İlkesi	20
1.1.3. Kurucu Olabilme Şartları	21
1.1.3.1. Sendika Kurucusu Olabilme Şartları	21
1.1.3.1.1. İşçi Sendikası Kurucusu Olabilme Şartları	21
1.1.3.1.2. İşveren Sendikası Kurucusu Olabilme Şartları	25
1.1.3.2. Konfederasyon Kurucusu Olabilme Şartları.....	25

1.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMI	25
1.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü	28
1.2.1.1. Olumlu Sendika Özgürlüğü	29
1.2.1.2. Olumsuz Sendika Özgürlüğü	30
1.2.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü	31
1.3. SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI DÜZENLEMELER.....	32
1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	32
1.3.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	33
1.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri.....	34
1.3.3.1. 87 sayılı Sözleşme	35
1.3.3.2. 98 sayılı Sözleşme	36

2. BÖLÜM

SENDİKA ÜYELİĞİ

2.1. GENEL OLARAK	38
2.2. SENDİKA ÜYELİĞİNİN ŞARTLARI	39
2.2.1. On Beş Yaşını Bitirmiş Fiil Ehliyetine Sahip İşçi Olma	39
2.2.2. Başka Bir Sendikaya Üye Olmama	41
2.2.3. Üyeliğin Sendika Tüzüğüne Uygun Olması.....	42
2.3. SENDİKAYA ÜYELİK İŞLEMLERİ.....	43
2.3.1. Üyelik İşlemi	43
2.3.2. Üyelik İşleminin Reddi	45
2.4. SENDİKA ÜYELERİNİN HAKLARI VE BORÇLARI	47
2.4.1. Üyelik Hakları	47
2.4.1.1. Faaliyet Ve Yönetime Katılma Hakkı	48
2.4.1.2. Eşit İşlem Hakkı.....	49
2.4.1.3. Sendikanın Tesislerinden Ve Faaliyetlerinden Faydalanma Hakkı.....	51
2.4.2. Üyelik Borçları	51
2.4.2.1. Sendikanın Kararlarına Uyuma Borcu.....	52
2.4.2.2. Aidat Ödeme Borcu	53

2.5. SENDİKA ÜYELİĞİNİ ETKİLEMİYEN DURUMLAR VE ÜYELİĞİN ASKIYA ALINMASI	56
2.5.1. Üyeliği Etkilemeyen Durumlar	56
2.5.2. Üyeliğin Askıya Alınması	56
2.6. SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ	57
2.6.1. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi	57
2.6.2. Üyelikten Ayrılma	59
2.6.3. Üyelikten Çıkarma	61
2.6.3.1. Üyelikten Çıkarmaya İtiraz.....	62
2.6.3.2. Üyelikten Çıkarmanın Sonuçları	63

3. BÖLÜM

SENDİKA ÜYELİĞİNE BAĞLI GÜVENCELER

3.1. GENEL OLARAK	65
3.2. İŞE ALINMA SIRASINDA SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ.....	66
3.2.1. Genel Olarak.....	66
3.2.2. İşçiye Belli Bir Sendikaya Üye Olma Veya Olmama Konusunda Yapılan Baskı Nedeniyle Sendika Üyeliğinin Güvencesinin İhlali	69
3.2.3. İşçinin Belli Bir Sendikada Üyeliğini Sürdürmesi Konusunda Yapılan Baskı Nedeniyle Sendika Üyeliğinin Güvencesinin İhlali	71
3.2.4. İşçinin Belli Bir Sendikadaki Üyelikten Çekilmeleri Şartına Bağlı Sendika Üyeliğinin Güvencesinin İhlali	72
3.3. İŞÇİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNCE SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ.....	74
3.3.1. Genel Olarak.....	74
3.3.2. Çalışma Şartları Bakımından Sendika Üyeliğinin Güvencesi.....	77
3.3.3. İş Saatleri İçinde Sendikal Faaliyet Güvencesi	81
3.3.4. İş Saatleri Dışında Sendikal Faaliyet Güvencesi.....	82
3.3.5. İşçinin Greve Katılması Nedeniyle Sendikal Faaliyet Güvencesi.....	82
3.4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDE SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ	83
3.5. SENDİKAL FESİH.....	86
3.5.1. Sendikal Feshi Ve Fesih Dışında Sendikal Ayrımı İspat Yükü	90

3.5.1. 1. Fesih Durumunda İspat Yüğü	91
3.5.1. 2. Fesih Dışında Sendikal Ayrımı İspat Yüğü	94
3.5.2. Sendikal Feshe İlişkin Davada Yargılama Usulü	95
3.5.3. Sendikal Fesih Türleri	96
3.5.3. 1. Sendikaya Üyelik Nedeniyle Sendikal Fesih	96
3.5.3. 2. Sendikal Faaliyet Nedeniyle Sendikal Fesih	98
3.5.3. 3. Sendikaya Üye Olunmaması Nedeniyle Sendikal Fesih	100
3.5.3. 4. Sendika Üyeliğinden Çekilme Nedeni İle Sendikal Fesih	100
3.5.3.5. Sendikal- Sendikasız İşçi Ayrımı Nedeniyle Sendikal Fesih	101
3.5.4. Sendikal Feshin Hüküm Ve Sonuçları	101
3.5.4.1. 2821 sayılı Kanun Dönemi	102
3.5.4.2. 6356 Sayılı Kanun Dönemi	106
3.5.4.2.1. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından	107
3.5.4.2.2. İş Güvencesi Kapsamında Yer Almayan İşçiler Bakımından	110
3.5.4.2.2.1. Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Önceki Durum	110
3.5.4.2.2.2. Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonraki Durum	114
3.6. SENDİKAL TAZMİNAT	117
3.6.1. Genel Olarak	117
3.6.2. Sendikal Tazminatın Miktarı	120
3.6.3. Sendikal Tazminat Talebinde Zamanaşımı Ve Faiz	124
3.6.4. Sendikal Tazminatın Yanında Başkaca Talep Edilebilecek Tazminatlar	126
3.7. İDARİ VE CEZAI YAPTIRIM	130
3.7.1 İdari Yaptırım	130
3.7.2. Cezai Yaptırım	131
SONUÇ	134
KAYNAKÇA	138
ELEKTRONİK KAYNAKLAR	154
ÖZGEÇMİŞ	155

KISALTMALAR

AIHS.	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AY.	Anayasa
AYM.	Anayasa Mahkemesi
BAM.	Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
C.	Cilt
CD.	Ceza Dairesi
dn.	dipnot
E.	Esas
f.	fıkra
HD.	Hukuk Dairesi
ILO.	International Labour Organization
İŞK.	4857 sayılı İş Kanunu
K.	Karar
KHK.	Kanun Hükmünde Kararname
m.	madde
M.	Mükerrer
M.Ö.	Milattan Önce
RG.	Resmi Gazete
s.	sayılı
S.	Sayı
SGK.	Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK.	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK.	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM.	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK.	4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UÇÖ.	Uluslararası Çalışma Örgütü
vd.	ve devamı

Y.	Yıl
Yarg.	Yargıtay
Yön.	Yönetmelik



GİRİŞ

İşçi, işveren karşısında zayıf olan taraftır. İşçilerin zayıf taraf olması ve sermaye gücünün altında iş görmesi nedeniyle işçiler toplumunda adeta bir temel görevi görmektedir. Demokratik toplumun temeli, işçilerin haklarının ve güvencelerinin korunması ölçüsünde güçlenir. Dolayısıyla sendika temeli sağlam ve güçlü olan ayrıca işçi haklarına saygılı olan toplumları dış etkenler kolay kolay sindiremeyecektir.

İşçi sınıfı ile işverenler arasında ki en büyük problemlerin başında hiç şüphesiz ücret unsuru gelmektedir. Ücret unsurunu ise çalışma koşulları takip etmektedir. İşçilerin işlerini verimli ve kaliteli yapmasının önündeki en büyük engel işverenler tarafından sömürülme durumudur. Sermayenin karşısında zayıf tarafta olan işçilerin işverenler tarafından sömürülmesine karşı en etkili yol ortak amaç etrafında birleşerek bağımsız bir şekilde mücadele etmektir. Bu mücadelenin kurumlaşmış haline sendikacılık hareketi denmektedir. Sendikacılık hareketinin tarihi çok eskilere dayanmaktadır. Bu hareketin bilinen tarihi eski Yunan ve Roma'ya kadar uzanmaktadır. Hatta sermaye karşısında zayıf tarafı teşkil eden ve sermayenin güçlenmesinin en önemli unsuru olan işçilerin bu haklı mücadelesinde kullanılan sendika kavramının kökeninin eski Yunan ve Roma'ya kadar uzandığı bilinmektedir. Günümüzde kullandığımız sendika kavramı da bu dönemde "syndic" kelimesinden türemiştir.

İşçilerin, işverenler karşısında korunmasında en etkili yol olan sendika kavramı günümüz kanuni standartları ve sistemiyle ilk kez İngiltere'de kullanılmaya başlamıştır. Özellikle günümüz sendikacılık hareketinin ilk çıkış noktası sanayi devrimi ile başlamaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte emeğe olan ihtiyaç artmış ve sanayi bazlı seri üretim önem kazanmıştır. Bu dönemde fabrikalar kurulmuş ve bu fabrikaları yöneten sermaye işçilerin emeğini sömürmeye başlamıştır. Yine bu dönemde işverenin sınırsız kazanma gücü karşısında ezilen işçilerin belli bir ortak amaç etrafında mücadele etmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla modern anlamda ilk sendikalar da İngiltere'de faaliyet göstermeye başlamıştır.

Bireysel emeğin ve üretimin önem kaybetmesi ve fabrikaların kurulmasıyla birlikte iktisadi düzen de değişmeye başlamıştır. Netice itibariyle para, işçiden alınarak işverenin cebine girmeye başlamıştır. İşçiler bu haksızlık karşısında yapabilecekleri tek kanuni hareket olan sendikaya üye olma ve haklarının sendikalar tarafından korunması yolunu seçmişlerdir.

Ülkemizde modern anlamda sendikacılık hareketi ülkemizin Birleşmiş Milletler Teşkilatına üye olmasıyla birlikte başlamaktadır. Bu üyelikten sonra 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun uygulanmaya başlamıştır. Dolayısıyla sendikacılık hareketi ve doktrin bu tarihten itibaren ülkemizde gelişmeye başlamıştır. Ancak 5018 sayılı Kanunda grev ve toplu iş sözleşmesine ilişkin haklar düzenlenmemiştir. Bu haklar olmadan sendikacılık hareketinin bir önemi olmayacağını düşünen sendikalar 1952 yılında TÜRK-İŞ konfederasyonunu kurmuşlardır. Tüm bu mücadeleler sonucunda 1961 Anayasasında ilk defa “grev hakkı” düzenlemesi yapılmıştır. Ancak grev hakkının sadece Anayasada düzenlenmesi yetmezdi. Birde bu düzenlemenin uygulamasının yapılabilmesi için bir kanuna ihtiyaç vardı. Yine toplumsal eleştiriler ve baskılar sonucunda 1963 yılında 274 Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarıldı. Bu Kanunları, 1983 tarihinde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu takip etmiştir. Daha sonra 2012 tarihinde bu Kanunlar birleştirilerek yürürlüğe 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu girmiştir. Ülkemiz sendikacılık alanında yıllara varan kanuni değişimleri, toplumsal ihtiyaç ile birlikte ILO'nun tavsiyeleri ve eleştirileri sonucunda yapmıştır.

Günümüzde sendika üyelerinin hakları sendikalar tarafından korunsun da işçinin sendikaya üye olması, olmaması veya sendikal faaliyet göstermesi işveren tarafından pek hoş karşılanmamaktadır. Çünkü işçinin bu tip sendikal eylemleri ve hareketleri işverenin çıkarlarını, menfaatlerini ve kazancını etkilemektedir. Bu durumda işveren genel olarak kendisine karşı her ne surette olursa olsun sendikal etki oluşturabilecek işçilerin iş sözleşmelerini sendikal nedene dayalı olarak feshetme yolunu seçme ihtimali çok

yüksektir. İşçilerin bir sendikaya üye olması, olmaması veya sendikal faaliyette bulunması özgürlüğüne sendika özgürlüğü denmektedir. Sendika özgürlüğünün en iyi şekilde gerçekleşmesi, sendika üyesi işçinin bu haklarını bilmesi ve mahkemelerin önüne gelen olaylarda sendika özgürlüğü ilkesi çerçevesinde kararlar vermesine bağlıdır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm “Sendika Kavramı ve Sendikal Özgürlükler” başlığı ile ele alınacaktır. Bu bölümde genel olarak bilinmesi gerekli olan Sendika Hukukuna ilişkin kavramlardan ve sendika özgürlüğü ile sendika özgürlüğünün kaynaklarından bahsedilecektir.

Çalışmamızın ikinci bölümü “Sendika Üyeliği” şeklinde ifade edilmiştir. Bu bölümde genel olarak sendika üyeliği açıklamalarına yer verildikten sonra sendika üyeliğinin şartları, sendikaya üyelik işlemleri ve sendika üyelerinin hakları ve borçlarına yer verilecektir.

Çalışmamızın üçüncü bölümü “Sendika Üyeliğine Bağlı Güvenceler” başlığıyla incelenecektir. Bu bölümde ilk olarak genel anlamda sendika üyeliğinin güvencesi ve güvence kavramından bahsedilecektir. Daha sonra işçinin işe alınması sırasında, çalışma süresince ve iş sözleşmesinin sona ermesinde sendika üyeliği güvencesi konuları ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Son olarak, uygulama açısından da önemli olduğunu düşündüğümüz sendika üyeliği güvencesine yönelik yapılan ihlaller, yaptırımlar ve sonuçlar incelenecektir.

1.BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLER

1.1. SENDİKA KAVRAMI

Kişiler, egemenliği altında buldukları güçlere karşı tarihin her döneminde hukuki statülerini kabul ettirme mücadelesi vermiş ve bu konuda dayanışma içerisinde bulunmuşlardır. Sendikacılıkta bu dayanışmanın ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Sendika kavramı eski Yunan ve Roma’da kullanılan “syndic” kelimesinden türemiştir. “Syndic” kelimesi eski Yunan’da sitenin yönetiminde bulunan kişiler için kullanılmıştır. Sitenin yönetiminde bulunan bu kişilerin görev alanları ve faaliyetleri ise “syndicat” kelimesi ile ifade edilmiştir¹. Esasen sendika kavramı ile belirli bir toplumsal gruba tabi olan kişilerin çalışma şartlarını kuvvetlendirmek, menfaatlerini korumak ve güçlendirmek² için örgütlendikleri mesleki birlik anlatılmak istenmiştir³.

¹ IŞIK, Rüçhan, Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları, Sevinç Matbaası, 1962, s.73; TUĞ, Adnan, Sendikalar Hukuku, Yetkin Yayınları, 1992, s.1; TUNCAY, A.Can/SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 2016, s.3; DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 1999, s.3; ŞAHLANAN, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, 1995, s.1; SAKA, Zafer, Uygulamada Sendikalar Hukuku, İpek Matbaacılık, 1979, s.1; AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2015, s.157; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Beta Yayıncılık, 2016, s.44; KILIÇOĞLU, Mustafa, 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, 2013, s.12; Sendika kavramının ve uygulamasının ortaya çıktığı dönemlerde sendika hakkının yasaklanması söz konusu olmuştur. Bkz. AKTAY, Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 2015, s.8; Batıda sendikacılığın tarihi gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 2017, s.11-13; ESENER, Turhan/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, 2014, s.51; KAYMAZ, Çiğdem, Sendika Özgürlüğü ve Hakkı, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.4; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, Mine, Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı, Adalet Yayınevi, 2006, s.7.

² TUĞ, s.2.

³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.3; Anayasada tanımlanan sendika kavramında sendikanın kazanç paylaşma amacı taşımadığının vurgulanmaması eleştiri konusu olmuştur. Bkz. BAŞBUĞ, Aydın, Toplu İş İlişkileri Ve Hukuk, Aydoğdu Ofset, 2012, s.67; IŞIK, Sendika Hakkı, s.74; Sendikanın evrensel anlamda, ulusal ve uluslararası düzlemde ortak bir tanım yapılmamıştır. Bkz. BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.1.

Sendika kavramının özünde dayanışma metoduyla çıkarların korunması ve geliştirilmesi vardır⁴. Sendika kavramı, Türkçemize Fransızcadan geçmiştir. Ayrıca sendika kavramının menşei İngiltere olmakla birlikte bu kavram yine günümüz anlamıyla da ilk kez İngiltere’de kullanılmaya başlanmıştır⁵. Dolayısıyla on sekizinci asırda İngiltere’de başlayan sanayi devrimi ile birlikte sendika kavramı da günümüz anlamıyla önem kazanmıştır⁶.

Osmanlı döneminde bağımlı çalışma kavramı 2. Mahmut zamanında kurulan fabrikalarda kullanılmıştır. Anılan dönemde, bu fabrikalarda çalışan işçilerin sendika kavramının özüne uygun bir örgütlenme çabası olmamıştır. Ancak 2. Meşrutiyet’in ilanı ile birlikte sendikal örgütlenmeler hareketlenmeye başlamıştır⁷. Sendika kavramına bağlı olarak geçmişte ilk işçi kalkışması tuğlacılık alanında M.Ö. 1950 yıllarında eski Mısır’da gerçekleşmiştir. Söz konusu kalkışma bu alanda faaliyet gösteren işçilerin işçi haklarına saygın şartlarda çalışması için yapılmıştır. Yine aynı şekilde Mısır’da bir tapınağın yapımı sırasında işçiler grev yoluna başvurmuşlardır⁸. Dolayısıyla kavramlar ve tanımlar değişse de kişilerin haklarını koruma içgüdüğü hiçbir zaman değişmemiştir. Bu nedenle kişilerin

⁴ AKYİĞİT, Toplu İş, s. 157; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, 2014, s.52; IŞIK, Sendika Hakkı, s.78; Özellikle işçi sendikaları, ekonomik ve sosyal düzen içerisinde birer denge görevi görmektedirler. Bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.5.

⁵ IŞIK, Sendika Hakkı, s.73; SUR, Toplu İlişkiler, s.12; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.3; Rusya da sendikal hareketlerin amacı, işçileri ve işverenleri partinin etrafında toplamak ve onlarla komünist cemiyetleri oluşturmak içindir. Özellikle de Sovyet sendikaları hemen hemen bütün çalışmalarını komünist partinin idaresine bağlı icra ederlerdi. Bkz. TALAS, Cahit, Toplu İş Sözleşmesi Konferansları, Yeni Desen Matbaası, 1964, s.8.

⁶ BALCI, Yusuf, Sendikacılık Ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Seçkin Yayıncılık, 2015, s.24; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.3; Kapitalizm ve sanayi devrimine bağlı olarak ortaya çıkan emek ve sermaye ayrılığı, sendikacılığın gelişmesinde başlangıç olarak kabul edilir. Bkz. BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.57.

⁷ Osmanlı döneminde sendika kavramının amacı ve gelişimi hakkında detaylı bilgi için bkz. MAHİROĞULLARI, Adnan, “Osmanlı Döneminde Kurulan İki İşçi Cemiyeti (Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti, İzmir Elbise Amelesi Cemiyeti)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.46, 2015/3, s.11 vd; Osmanlı döneminde ilk sendika olarak bilinen Ameleperver Cemiyeti, 1871 yılında kurulmuştur. Bu sendikanın asıl amacı işçilere yardım etmek olmuştur. Daha sonra 1895 yılında Osmanlı Amele Cemiyeti kurulmuştur. Bu cemiyet ise tophane işçileri tarafından kurulmuştur. İkinci Meşrutiyet’in ilanı ile birlikte grevler de yaygınlaşmıştır. Böylece bu grevlerin ve işçi hareketlerinin önlenmesi için 1909 tarihinde Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla birlikte sendikaların kurulması ve faaliyetlerde bulunması yasaklanmıştır. Bkz. SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.179.

⁸ KILIÇOĞLU, Yorumu, s.13; Kamu hürriyetinin bir parçası olan toplu sözleşme ve grev hakkının Türkiye’deki gelişimi hakkında detaylı bilgi için bkz. IŞIK, Rüçhan, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Sevinç Matbaası, 1973, s.4-5.

haklarını koruma içgüdüsü, ileriye dönük olarak her zaman gelişmeye devam edecektir. Günümüzde Fransa, İtalya, İspanya, Brezilya gibi ülkelerde mesleki örgütler tanımlanırken “syndicat”, “sindicato”, “sindacato” kelimeleri kullanılmaktadır. Sendika kavramının günümüz anlamıyla ilk kullanıldığı ülke, İngiltere ve Amerika’da da aynı terimlerle sendika kavramı ifade edilmektedir. İngiltere’de işçi sendikalar için “Trade Union” terimi kullanılırken Almanya’da ise “Gewerkschaft” terimi kullanılmaktadır⁹.

274 sayılı Sendikalar Kanununda¹⁰ “sendika” kavramı “ mesleki teşekkül” adı altında kullanılmıştır¹¹. 1982 Anayasasında¹² ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununda¹³ “ sendika” kavramı açık bir şekilde yerini almıştır¹⁴. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁵, bu kavrama yer vermekle beraber “kuruluş” kavramını ön plana çıkararak sendikaları da kuruluşun bir görünümü olarak değerlendirmiştir¹⁶. 274 sayılı

⁹ TUNCAY, A. Can, İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası İstanbul, 1975, s.7; IŞIK, Sendika Hakkı, s.73-74; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.3.

¹⁰ RG, 24.07.1963, 11462.

¹¹ 274 sayılı Kanun, Fransız mevzuatından faydalanılarak düzenlenmiştir. Bkz. KUTAL, Metin, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, Çalışma ve Toplum, S.44, 2015/1, s.18; Sendikalar Kanunu da bazı yıllarda birtakım değişikliklere uğramıştır. Bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.22, dn.25.

¹² RG, 09.11.1982, 17863.

¹³ RG, 07.05.1983, 18040.

¹⁴ 2821 sayılı Kanunun ILO’nun normlarına uygun olmadığına ilişkin geniş bilgi ve eleştiriler için bkz. DEMİRCİOĞLU, A. Murat, “2822 Sayılı Yasa Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.9, 2008, s.77 vd; ILO Sözleşmelerinin genel prensipleri bu kavramlara yer vermiştir. Bkz. DERELİ, Toker, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.6, 2007, s.88-89; TUNCAY, A. Can, “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.6, S.21, s.153 vd.

¹⁵ RG, 07.11.2012, 28460; 6356 sayılı Kanunun getirdiği temel değişiklikler hakkında detaylı bilgi için bkz. PİRLER, Bülent, “Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Özel Sayı, 2013, s.896-899.

¹⁶ AKYİĞİT, Toplu İş, s.158; TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.7-9; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.4; Anayasanın 51. maddesinde bu kavramlara yer verildiği görülmektedir. Ayrıca 274 sayılı Kanunun 1. maddesinde de sendika kavramına yer verilmiştir.

Kanun, 1961 Anayasasının¹⁷ yürürlükte olduğu dönemde yapılmıştır. Bu nedenle 274 sayılı Kanun sistemi sendika özgürlüğüne uygun bir şekilde hazırlanmıştır¹⁸.

6356 sayılı Kanununun 2.maddesinin “ğ” bendine baktığımızda sendika kavramının tanımlandığını görmekteyiz. Kavram, “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” biçiminde tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere sendika kavramı kanunumuzda tanımlanmış ve kimler tarafından oluşturulduğu, sendikanın amacı ve hukuki niteliği ifade edilmiştir¹⁹. Daha önce belirttiğimiz gibi sendika kavramı işçiler açısından bir “mesleki teşekkül” anlamı da taşımaktadır. İş hukukunda çok sık kullanılan “meslek” kavramının da açıklanmasında yarar vardır. “Meslek” kavramı iş hukukunda iki ayrı anlamda kullanılır. İlk anlamda meslek, işçinin uğraştığı sanat veya yapmış olduğu iş şeklinde tanımlanır. İkinci bir anlam verilecek olursa, iş kolu anlamını vermek gerekir²⁰.

Siyasi partilerin etkilenmesinde sendikaların rolü çok büyüktür. Batıda işçi sendikalarının üye sayılarının çok fazla olması ve üyelerin bilinçli hareket etmesi nedeniyle bu sendikaların siyasi partileri diledikleri şekilde etkilemeleri mümkün gözükmektedir²¹

¹⁷ RG, 20.07.1961, 10859.

¹⁸ KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal, “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Açısından Anayasa Değişikliği ile Sınırlı Genel Bakış ve Değişikliğin Getireceği Olası Sorunlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.6, S.21, 2011, s.165; 1961 Anayasası sonrası dönem için bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.17.

¹⁹ SUR, Toplu İlişkiler, s.25; Ayrıca sendikalizm kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.49; İşçilerin ve işverenlerin ortak amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmeleriyle sendikalar kurulmuştur. Bkz. EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Teknik Üniversitesi Matbaası, 1980, s.3.

²⁰ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.52; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.7; Mesleki teşekkül deyimini için bkz. IŞIK, Rüçhan, İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Önder Matbaa, 1977, s.4.

²¹ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.5; Sanayi devriminde, sanayi işçisinin sayısındaki artış sendikacılığın çeşitli toplumlarda ilgi görmesini etkileyen önemli bir faktör olmuştur. Daha geniş ve kapsamlı bilgi için bkz. IŞIKLI, Alpaslan, Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1967, s.10; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.59; Sendikal yapıda reform hakkında detaylı bilgi için bkz. PETROL-İŞ, “Avrupa Ülkelerinde Sendikalar”, Petrol- İş Yayın:76, 2002, s.16-18; Türkiye’de sendikacılık hareketi 1946 yılında kanunlaşmıştır. Sendikacılık hareketini günümüze kadar üç döneme

1.1.1. Sendikannın Unsurları

İşçi sendikaları, işçilerin işverenler karşısında gerek ekonomik gerekse de sosyal konularda menfaatlerini korumak için faaliyetlerde bulunurlar. Bu anlamda sendikalar bağımsız hareket eden bir tüzel kişiliktir. Ayrıca sendikalar, işçi ve işveren sendikaları olarak kurulur. Sendikaları diğerlerinden ayıran birtakım unsurlar bulunmaktadır²².

1.1.1.1. Ortak Amaç

Sendikalar, üyesi olan işçilerin ve işverenlerin iş hayatında ekonomik ve sosyal haklarını ayrıca çıkarlarını korumayı hatta geliştirmeyi amaçlar. Sendikaların ortak amaca hizmet etmesi, sendikaları derneklerden ve ticaret şirketlerinden ayırır²³.

Anayasanın 51. maddesi ile sendikaların ortak amacı hüküm altına alınmıştır. Yine aynı şekilde 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının “ğ” bendinde sendikaların ortak amacı tanımlanmıştır²⁴. Ortak amaç olmaksızın sendika kurulamaz. Ayrıca Yargıtay da bir kararında ortak amacı bulunmayan işsiz işçilerin sendika kurmalarını yasal bulmamıştır²⁵.

Sendikalar, 6356 sayılı Kanunda belirtilen ortak amacı sadece çalışma ilişkileri çerçevesinde gerçekleştirebilir. Sendikaların bu çerçevenin dışına çıkması mümkün değildir. Sendikaların tüzükteki amacının dışına çıkmaması ve ticari faaliyetle

ayırarak incelemek gerekir. Bu dönemler 1946-1960, 1960-1980, 1980 ve sonrası şeklindedir. Detaylı bilgi için bkz. MAHİROĞULLARI, Adnan, “Türkiye’de Sendika- Siyasi Parti İlişkileri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C.0, S.46, 2011, s.1.

²² TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.20.

²³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.21; TUĞ, s.2; AKYİĞİT, Toplu İş, s.178; ZORLUTUNA, s.72.

²⁴ TUĞ, s.2.

²⁵ Yarg. 9.HD., 21.12.2000, E.2000/19723, K.2000/19481, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.12.10.2017, (çevrimiçi); Kılıçoğlu, Yorumu, s.15.

ilgilenmemesi 6356 sayılı Kanununun 26. maddesinin 5. fıkrasında ve aynı maddenin 8.fıkrasında düzenleme altına alınmıştır. Dolayısıyla sendikaların ticari amaç için kâr dağıtması da yasaklanmıştır²⁶.

1.1.1.2. Bağımsızlık

Sendikalarla ilgili Anayasada ve 6356 sayılı Kanunda belirtilen amaçlar ancak sendikaların bağımsız olmasıyla mümkündür. Sendikaların devletin, siyasi partilerin, dini grupların ve bunlara benzer kuruluşların baskısına maruz kalmaması için bağımsızlıklarının korunması gerekmektedir²⁷. Ayrıca dar anlamda sendikalar aleyhine yapılan ihlallerin genelde insan hakları ihlalleriyle aynı düzlemde olduğu da bilinen bir gerçektir²⁸.

Sendikaların bağımsızlığı sadece yönetim anlamında değildir. 6356 sayılı Kanununun 28. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hüküm ile sendikaların ekonomik bağımsızlıklarının da olduğu emredici hukuk kuralı ile düzenleme altına alınmıştır.

İşçi ve işveren sendikaları daima üyelerinin hukuk düzeni içerisinde çıkarlarını korumayı hedefler. Bu nedenle işçi ve işveren sendikalarının deyim yerindeyse müfredatları farklıdır. Dolayısıyla işçi ve işveren sendikaları üyeleri karşıt sendikalara üye

²⁶ SÜMER, İş Hukuku, s.180; TUĞ, s.3; Ticaret yapmak sendikalar açısından yasak olduğu gibi grev ve lokavt boyunca tüzüklerinde belirtilen esaslar çerçevesinde üyelerine yapacakları yardım dışında faaliyetlerinden kazandıkları gelirleri üyelerine dağıtmaları da yasaktır. Bkz. BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.12.

²⁷ SÜMER, İş Hukuku, s.180-181; Devleti tek parti olarak yöneten totaliter rejimlerde, devletin güdümünde yönetilen sendikaların gerçek anlamda sendika olmadığına ilişkin bkz. TUĞ, s.4; Sendikaların siyasal anlamda da büyük baskı oluşturduğu bilinmektedir. Bu nedenle tamamen devletin denetimi dışında bırakılması da sakıncalıdır. Bkz. BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.1; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.23; AKYİĞİT, Toplu İş, s.183.

²⁸ GÜLMEZ, Mesut, Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014, Hatiboğlu Yayınları, 2014, s.431.

olamazlar. Örneğin; bir işçi asla işveren sendikasına üye olamaz. Bu duruma “*sendikal saflık*” prensibi denir²⁹.

Kuruluşlar, siyasi partiler ile ilgili bir takım unsurları kullanamazlar. Örnek olarak siyasi partilerin adları veya amblemlerini bir sendika kullanamaz. Ancak kuruluşların, siyasi partiler veya farklı kuruluşlarla çalışma hayatını ilgilendiren konularda işbirliği yapmasında bir engel yoktur³⁰.

1.1.1.3. Serbest Kuruluş

Tüzel kişilerin kuruluş aşamasında devlet baskısı olmadan bağımsız bir şekilde hareket edebilmeleri demokratik varlığın bir göstergesidir³¹. Bu nedenle sendikalar diğer tüm şartları taşısa dahi devlet baskısı ile kurulan sendikalar sendika olarak nitelendirilemez³².

Anayasanın 51.maddesinin 1. fıkrasına göre sendikanın kuruluş aşamasında herhangi bir otoriteden izin alınması zorunluluğu yoktur³³. Böylece sendika ve üst kuruluş kurabilme serbestisi Anayasal teminat altına alınmıştır. Yargıtay bir kararında “serbest kuruluş” kavramına yer vererek, tüzel kişiliğin kurulması için herhangi bir otoriteden izin alınmayacağını belirtmiştir³⁴.

²⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.181.

³⁰ SÜMER, İş Hukuku, s.181; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.24.

³¹ AKTAY, s.14; Kişilerin sendika kurması engellenemez. Ayrıca sendika kurulması konusundaki serbest irade zorlanamaz. Bkz. BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.13.

³² TUĞ, s.3; Daha önceleri sendikaların kurulmaması konusunda devletlerin çeşitli baskıları olmuştur. Ancak daha sonra gelişen sendikal özgürlükler nedeni ile devletler sendikalaşmayı güvence altına almak durumunda kalmışlardır. Detaylı bilgi için bkz. BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.13.

³³ SUR, Toplu İlişkiler, s.47; TUĞ, s.3; SÜMER, İş Hukuku, s.180.

³⁴“*Ayrıntılı olarak belirtilen düzenlemelere göre, hukukumuzda, sendikaların kuruluşu yönünden, serbest kuruluş sistemi benimsenmiştir. Bu cümleden olarak, sendikalar, kanunda gösterilen belge ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesi ile tüzel kişilik kazanır.*”, Yarg. 22.HD., 27.04.2015, E.2015/8020, K.2015/15117, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.11.11.2017, (çevrimiçi).

Daha önce ifade ettiğimiz gibi Anayasanın 51. maddesinin 2. fıkrası gereğince sendika kurma hakkı ancak, millî güvenliğin tehdit altında olması, kamu düzenin bozulması, suç konusu fiillerin engellenmesi, sağlık ve ahlakla ilgili genel bir problemin ortaya çıkması ayrıca hak ve özgürlüklerin başkası aleyhine engellenmesi durumunda kanunla sınırlanabilir. Dolayısıyla Anayasa da sayılan bu haller dışında sendika kurma hakkı engellenemez. 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1.fıkrasında düzenlenen hüküm ile serbest kuruluş ilkesine yer verilmiştir. Kuruluş usul ve esaslarının kanunda belirtilmesi ile sendika kuruluşunun izinle değil sadece belli bir düzende kurulması ifade edilmiştir³⁵.

1.1.2. Sendikanın Kuruluşu

1.1.2.1. Genel Olarak

Özel hukuk tüzel kişiliğine³⁶ sahip sendikalar daha önceleri işyeri³⁷ düzeyinde kurulurken günümüzde işkolu esasına göre kurulmaktadır. 274 sayılı Kanun, sendikaların kuruluş düzeyini işyeri esasına göre belirlerken, 6356 sayılı Kanun kuruluş düzeyini işkolu esası olarak belirlemiştir³⁸. Sendikaların meslek türünü esas alarak sendikalaşmasına mesleğe göre sendikalaşma adı verilmektedir. Bu durumda işçinin çalıştığı iş kolunun herhangi bir önemi yoktur. Dolayısıyla burada aynı mesleği icra edenlerin kurmuş oldukları sendikalardan söz edilir. Örneğin, sadece marangozların,

³⁵ AKYIĞIT, Toplu İş, s.179.

³⁶ TUĞ, s.33.

³⁷ İşyeri kavramı ile ilgili detaylı bilgiler için bkz. YENİSEY, Kübra Doğan, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.39, S.4, 2013, s.51-52; DERELİ, Genel Bir Değerlendirme, s.43.

³⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.82; Önceki dönemlerde sendikacılık alanında endüstri esaslı ilkesi, işkolu esaslı olarak ifade edilmiştir. Ayrıca Türkiye’de sendikacılık hareketinde endüstri yani işkolu sendikacılık ilkesinin benimsenmesi, dünyada kabul gören sendikacılık hareketine de uygun düşmektedir. Bkz. IŞIK, Hukuksal Çerçevesi, s.8-9; İşkolu kavramı ile ilgili geniş bilgi için bkz. YENİSEY, s.50; BAYCIK, Gaye, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi Ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, 2014, s.219.

sıvacıların, garsonların bir araya gelerek ve ortak amaç etrafında birleşerek kurdukları sendikalar meslek sendikaları olarak tanımlanır³⁹.

İşçi, işveren sendikaları ve konfederasyonların kuruluş işlemleri bakımından aralarında pek fark bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanunun 7 ve 8. maddeleri kuruluşların kurulma usullerini ortak olarak düzenlemiştir⁴⁰. 6356 sayılı Kanunun 7. maddesinde kuruluşların gerekli işlemleri yaptıktan sonra tüzel kişilik kazanma anını düzenlemiştir. Yargıtay'da tüzel kişilik kazanma anını başvuru evraklarının ilgili Valiliğe verilmesi olarak belirlemiştir⁴¹. Kuruluşların tüzüklerinde veya belgelerinde eksiklik olması durumunda da 6356 sayılı Kanunun 7. maddesinde belirtilen usul izlenmelidir. Bu düzenleme ile eksikliğin giderilmesinin yöntemi gösterilmiştir. Ayrıca kuruluşların tüzüğünde 6356 sayılı Kanunun 8. maddesinde sayılan hususların da yer alması gerekmektedir.

1.1.2.2. Kuruluş İlkeleri

1.1.2.2.1. İşkolu Düzeyinde Sendikalaşma İlkesi

1.1.2.2.1.1. Genel Olarak

³⁹ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.40.

⁴⁰ TUNCA/SAVAŞ KUTSAL, s.40.

⁴¹ "...hukukumuzda, sendikaların kuruluşu yönünden serbest kuruluş sistemi benimsendiğinden, davalı sendika başvuru evrakını 16.11.2012 tarihinde ...'ne vermekle tüzel kişilik kazanmıştır. ... tarafından yapılması gereken, başvuru evrakını incelemek, eksiklik yahut kanuna aykırılık tespit edilmesi durumunda bir ay içinde tamamlanmasını istemek, eksiklik bu sürede giderilmezse bir aylık hak düşürücü süre içerisinde iş mahkemesine başvurmadan ibaretti. Somut olayda, ...'nin 16.11.2012 tarihli yazısı ile, aynı tarih itibariyle gerekli incelemenin yapıldığı ve kurucu 60 üyenin halen bilfiil görev yapan hakim ve savcı olduğuna dair kanuna aykırılık tespit edildiği anlaşılmıştır. ... tarafından 16.11.2012 tarihi itibariyle, davalı sendikaya, eksikliğin giderilmesi için bir aylık süre verilmesi ve daha sonra eksiklik giderilmediği takdirde bir ay içinde iş mahkemesine başvurulması gerekirken, bu tarihten çok sonra olmak üzere 02.07.2014 tarihinde mahkemeye başvurulmuştur.", Yarg. 22.HD., 27.04.2015, E.2015/8020, K.2015/15117, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.17.10.2017, (çevrimiçi).

Bir işyerinde, işin konusuna bakılarak yapılan sınıflandırmaya işkolu sınıflandırması denir. İşkolu sınıflandırmasında, işkolunda çalışmakta olan işçilerin niteliklerine göre ayırım yapılmamaktadır. Böylece işçiler arasında dayanışma da sağlanmış olmaktadır⁴². Bu nedenle 6356 sayılı Kanun, sendikaların amacına ulaşması için işkolu düzeyinde sendikalaşmayı ilke olarak tanımıştır⁴³. Bir işyerinde çalışan işçilerin kurmuş oldukları sendikaya işyeri sendikası, aynı endüstri kolunda çalışmak koşulu ile işçilerin bir araya gelerek kurmuş oldukları sendikaya ise işkolu sendikası denmektedir⁴⁴. 274 sayılı Kanunda işkolu esasının yanında işyeri esasına göre de sendika kuruluşu mümkün olduğu için bu durum hem üyelikte hem de toplu iş sözleşmesi bağlamında birtakım problemlere yol açmaktaydı⁴⁵. Ayrıca dünyada, sendikalaşma bakımından pek çok sistem mevcuttur. Belirli bir meslek grubunun bir araya gelerek oluşturduğu sendikaya “meslek sendikacılığı”, belirli bir endüstri alanında faaliyet gösteren sendikacılığa “endüstri sendikacılığı” denir⁴⁶. Kanunumuz “işyeri esasına” göre sendika kurulamayacağını belirtmiştir. Ayrıca 274 sayılı Kanunda düzenleme altına alınan işyeri sendikacılığının birçok sakıncaları da bulunmaktaydı. İşyeri esasının, sendikanın işverenler tarafından kolayca kontrol altına tutulabilmesi nedeniyle yasaklanması sendika özgürlüğü açısından önemli bir gelişmedir⁴⁷.

⁴² GÜNAY, Cevdet İlhan, “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.10, 2008, s.126; YENİSEY, s.44; BAŞBUĞ, Aydın, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.28, 2012, s.178.

⁴³ SÜMER, İş Hukuku, s.185; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.77; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.41; AKTAY, s.16; YENİSEY, s.44; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.39; IŞIK, Hukuksal Çerçevesi, s.8; MAKAS, s.160; YENİSEY, s.44.

⁴⁴ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.41; İşkolu sendikacılığı, zaman zaman meslek sendikacılığının karşıtı olan endüstri sendikacılığı anlamında da kullanılmaktadır. Bkz. TUĞ, s.36.

⁴⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.41; TUĞ, s.37; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.42-42.

⁴⁶ AKYİĞİT, Toplu İş, s.187; BEDÜK, Mehmet Nusret, “İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü (İl Özel İdaresi Genel Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.1, 2012, s.5; Hukukumuzda yeni dönem sendikal hareketlerde görülen gelişmelere bağlı olarak meslek esasına göre sendikalaşma yasaklanmıştır. Ayrıca meslek esasına ilişkin sendikalaşmanın yasaklanmasının nedenleri hakkında geniş bilgi için bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.41.

⁴⁷ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.43; TUĞ, s.3; IŞIK, Hukuksal Çerçevesi, s.8-9; İşkolu sendikacılığı ile ilgili eleştiriler için bkz. MAKAS, s.161.

Sendikaların kurulmuş oldukları işkolunda faaliyet gösterme zorunluluğu 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Örneğin ağaç ve kağıt sektörü farklı iş alanları olmasına rağmen bu sektörler 6356 sayılı Kanunda bir işkolu olarak belirlenmiştir. İşkolu belirlenirken işyerinde çalışan işçilerin yaptıkları meslek veya çalıştıkları işyerinin niteliğine bakılmaz⁴⁸.

Kamu işverenleri sendikalarının özellikle aynı işkolunda faaliyet gösteren kamu işverenlerince kurulması ve faaliyet göstermesi şartına bakılmayacağı 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Ayrıca kamu işverenlerinin sendikalarına yalnızca kamu işverenleri üye olabilir⁴⁹.

2821 sayılı Kanunun 3. maddesinde düzenlenen, sendikaların Türkiye genelinde faaliyet gösterme şartı yeni kanunla kaldırılmıştır. Dolayısıyla, yeni kanunla sendikaların coğrafi bakımdan sınırlandırılmasına son verilmiştir⁵⁰. Ancak, bölgesel veya yerel düzeyde faaliyet gösteren sendikaların da faaliyetlerini tam ve kalıcı olarak sürdürebilmesi için toplu iş sözleşmesi yetkisini alması beklenir. Dolayısıyla yerel veya bölgesel olarak faaliyet gösteren sendikaların toplu iş sözleşmesinde taraf olabilmesi ve gerekli yetkiyi alabilmesi için “işkolu barajını” aşmış olması gerekir⁵¹. Anlaşılacağı üzere bu şartın kaldırılması ile sendikaların yerel veya bölgesel düzeyde faaliyette bulunmasında hiçbir yasal engel kalmamıştır.

6356 sayılı Kanunda sendikanın işyeri ve meslek esasına göre kurulması açık bir şekilde yasaklanarak hüküm altına alınmamıştır. Ancak 2821 sayılı Kanunda bu yasağa

⁴⁸ SÜMER, İş Hukuku, s.185; AKIN, Levent, ”İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C.27, S.1, 2013, s.43.

⁴⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.185; Kamu işverenleri sendikaları hakkında detaylı bilgi için bkz. MAKAS, s.163-164.

⁵⁰ BAYCIK, s.220; DEMİR, Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.21.

⁵¹ DEMİR, Kuruluşu ve İşleyişi, s.21; ŞAHLANAN, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.113.

açık bir şekilde yer verilmişti⁵². 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrası gereğince sendikalar sadece işkolu esasına göre kurulabildiğinden dolayı meslek ve işyeri esası yasağının devam ettiği anlaşılır. Dolayısıyla aynı işkolunda çalışmak koşulu ile aynı işyerinde çalışanların veya aynı mesleğe sahip olan işçilerin birleşerek sendika kurma hakları her zaman vardır. Ayrıca konfederasyonların kuruluşunda aynı işkolunda faaliyet gösterme zorunluluğu da bulunmamaktadır⁵³.

Bazı ülkelerde sendikaların kuruluşlarında değişik usuller ve esaslar uygulanmaktadır. Örneğin ABD’de ve İsveç’te yerel veya bölgesel bazda sendikalar kurulmaktadır. Fransa’da ise sendikalar kurulurken işkolu veya işyeri esasına dayanabilmektedir. Birleşik Krallığın sendikal örgütlenmesine baktığımız zaman daha karmaşık bir yapıyla karşılaşmaktayız. Örneğin Birleşik Krallık’ta işçilerin bedensel ve fikirsel gruplara ayrıldığını görmekteyiz⁵⁴. Türkiye’de ise 1983’ten önce işyeri esasına dayalı sendikalar kurulabilmekteyken 2821 sayılı Kanun ile birlikte sendikaların kurulumu ancak işkolu esasına göre olmaktadır⁵⁵. Daha önce ifade edildiği gibi 2821 sayılı Kanunda, kurulan sendikaların Türkiye çapında faaliyet göstereceği hüküm altına alınmıştı. Ancak 6356 sayılı Kanunda bu hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla sendikalar yerel veya bölgesel olarak faaliyette bulunabileceklerdir⁵⁶.

Anayasanın 51. maddesinin 4. fıkrası⁵⁷ yürürlükten kaldırılmıştır. Bu hükümde sendika özgürlüğü, işkolu engeline takılmakta ve sınırlandırılmaktaydı. Bu düzenleme ile aynı anda aynı iş kolunda birden fazla sendikada üyeliğin olamayacağı hüküm altına

⁵² TUĞ, s.37; İşkolu esaslı ilkesi, ILO tarafından 1980’den sonraki dönemde çok sık eleştirilmiştir. İşçilerin serbest iradesinin kısıtlandığı ifade edilmiştir. Zira işçiler, istediği alanda sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahip olmalıdır görüşü ILO’da hâkim olmuştur. Detaylı bilgi için bkz. MAKAS, s.162-163; GÜNAY, İşkolunun Tespiti, s.126; BAYCIK, s.211-212.

⁵³ SÜMER, İş Hukuku, s.186; Ayrıca işkolu esasının kabul edilmesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. ULUCAN, Devrim/ NAZLI, Seçkin, “Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Sützek’e Armağan, Ed: Süleyman Başterzi, Beta Yayıncılık, 2011, s.1668.

⁵⁴ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.41.

⁵⁵ AKTAY, s.16.

⁵⁶ SÜMER, İş Hukuku, s.186; TUĞ, s.37; MAKAS, s.172.

⁵⁷ Anayasanın yürürlükten kaldırılan 51. maddesinin 4. fıkrası: ” Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.” şeklindeydi.

alınmıştı. Böylece, 4. fıkranın yürürlükten kaldırılması ile 87 sayılı Sözleşmenin ruhuna aykırı olan bu kısıtlama giderilmiş oldu⁵⁸.

1.1.2.2.1.2. İşkolunun Belirlenmesi

İşkolunun belirlenebilmesi için öncelikle işyeri tanımının doğru yapılması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasındaki düzenleme ile işyerinin tanımının yapılmasında 4857 sayılı İş Kanununa⁵⁹ bakılması gerektiği ifade edilmiştir. 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde ise işyeri tanımlanmıştır. Böylece “işyeri” kavramı 4857 sayılı Kanuna bakılarak tanımlanmıştır⁶⁰. İşyeri kavramı 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

6356 sayılı Kanun, işkolu sendikacılığını benimsemiştir. İşkolu sendikacılığının benimsenmesi Türk sendikacılığı açısından yerinde bir uygulamadır⁶¹. Böylece, sendikaların faaliyetlerini işkolu esasına göre yürütme zorunluluğundan dolayı işkolunun doğru tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir⁶².

Sendikaların işkolu türleri 6356 sayılı Kanunun ekli listesinde belirtilmiştir. Bu ekli listede 20 işkolu belirlenmiştir⁶³. Ayrıca 6356 sayılı Kanunun 4. maddesinin 3. fıkrasında “*Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak*

⁵⁸ SÜMER, Haluk Hadi, “Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri”, Prof. Dr. Tanku Centel’e Armağan, İş Dünyası ve Hukuk, İstanbul Üniversitesi Yayınları No:5006, 2011, s.542.

⁵⁹ RG, 10.06.2003, 25134.

⁶⁰ BAYCIK, s.237; İşyeri kavramı ile ilgili geniş bilgi için bkz. GÜNAY, İşkolunun Tespiti, s.127.

⁶¹ ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 2005, s.397; AKTAY, s.17.

⁶² TUĞ, s.39.

⁶³ SÜMER, İş Hukuku, s.186-187; AKYİĞİT, Toplu İş, s.188; AKTAY, s.16; SUR, Toplu İlişkiler, s. 86; Önceki dönemden farklı olarak 28 işkolu sayısı 20’ye indirilmiştir. Bkz. MAKAS, s.167.

ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.” ifadesinden yola çıkılarak İşkolları Yönetmeliği⁶⁴ çıkarılmıştır. Daha önce şeker, dokuma, deri, ağaç, kara, deniz, hava ve demiryolu taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, gazetecilik, basın yayın, gemi gibi işkolları Yönetmelikte sayılmamıştır⁶⁵.

6356 sayılı Kanununun 4. maddesinin 2. fıkrası gereğince işyerinde görülen asıl işe yardımcı işler⁶⁶, asıl işin⁶⁷ bulunduğu işkolunda yer alır. Netice olarak bir işyerinin tabi olacağı işkolu, işyeri içerisinde faaliyete konu asıl işin konusuna bağlı olarak belirlenir⁶⁸. Başka deyişle esas iş, faaliyetinde gerçek/baskın niteliğini veren uğraşıdır. Örneğin; bir buzdolabı üretim tesisinde esas iş, buzdolabı üretmektir. Buzdolabı üretme işi ise metal işkoluna girer. Böylece bu fabrikada çalışan her işçi metal işkolunda faaliyet göstermiş olur⁶⁹. İşyerinde görülmekte olan bir işin yardımcı iş olabilmesi için yardımcı işin asıl işin görülmesi için zorunlu olması veya asıl işle senkronize olması gerekmez. Bir işin yardımcı iş sayılabilmesi için işyerinde bulunan araçlardan ve o işi gören işçilerin yaptıkları işten yararlanılabilir⁷⁰. Dolayısıyla bir işyerindeki yardımcı işin alt işveren⁷¹ tarafından yapılması durumunda bu iş yardımcı iş olarak değerlendirilmez. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda aynı değerlendirmelerde bulunmuştur⁷².

⁶⁴ RG. 19.12.2012, 28502.

⁶⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.46.

⁶⁶ Yardımcı iş kavramı ile ilgili detaylı bilgi ve görüşler için bkz. AYKAÇ, Hande Bahar, “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.46, 2015/3, s. 101 vd.

⁶⁷ Asıl iş kavramı ile ilgili geniş ve detaylı bilgi için bkz. AYKAÇ, s. 97-101.

⁶⁸ SÜMER, İş Hukuku, s.186; TUĞ, s.40-41; YENİSEY, s.57; İşyerinde ki görülmekte olan esas işe yardımcı işlerin işkolunun tespit edilmesi ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri hakkında bkz. KUTAL, Metin, “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S.3, 2006, s.122 vd.

⁶⁹ AKYİĞİT, Toplu İş, s.189; TUĞ, s.3.

⁷⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.48.

⁷¹ Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, Ercan, “Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.5, S.20, 2010, s.216-217.

⁷² Yarg. 22.HD., 23.01.2017, E.2017/948, K.2017/701, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.11.10.2017, (çevrimiçi).

İşyeri sınırlarını aşacak derecedeki işletmelerin işkolu tespitlerinin parçalı işkolu olarak yapılması gerekmektedir. Konuyla ilgili Yargıtay vermiş olduğu bir kararda önceki içtihadından dönerek sendika özgürlüğüne uygun bir karar vermiştir⁷³. İşkolu tespitinin iptali istemli davalarda mahkemenin bilirkişiden yardım alması ve işyerinde keşif yapması gerekmektedir⁷⁴. Hatta bilirkişi incelemesinde şirketin mali tablolarının, yatırım türlerinin de incelenmesi gerekmektedir⁷⁵. Ancak bazı durumlarda Yargıtay bilirkişi raporunu da dikkate almamıştır. Çünkü işkolu tespitinde en önemli husus işyerinde görülmekte olan işin niteliğidir. Yani işletmenin veya işyerinin ünvanı veya türü değildir⁷⁶. Ayrıca bir hakkın kazanımına ilişkin olmadığı müddetçe “İşkolu Tespitine” ilişkin işlemler, kamunun düzeni ile ilgili işlemlerden olduğundan, değişecek hukuk kurallarının derhal maddi alanda etkisini göstermesi gerekmektedir⁷⁷.

6356 sayılı Kanununun 41. maddesinin 5. fıkrasında “*Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanuncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.*” düzenlemesi ile işkollarında ki işçilerin sayısal tespiti yapılır. 6356 sayılı Kanununun 5. maddesinin 1. fıkrasında bir işyerinin işkolu tespiti Bakanlık tarafından yapılır. Bu karar resmi gazetede de yayımlanır. İlgililer yayımlanan bu karara karşı dava açma hakları vardır. Dava açma süresi on beş gündür. İş mahkemesi

⁷³ Yarg. 9.HD., 24.05.2011, E.2011/21622, K.2011/15363, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.13.10.2017, (çevrimiçi). Parçalı işkolu tespiti hakkında kararın değerlendirilmesi hakkında bkz. BEDÜK, s.1-30.

⁷⁴ Yarg. 9.HD., 13.02.2014, E.2014/2891, K.2014/4472, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi).

⁷⁵ Yarg. 22.HD., 30.01.2013, E.2013/30, K.2013/1327, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.20.10.2017, (çevrimiçi).

⁷⁶ Yarg. 9.HD., 25.01.1993, E.1992/15316, K.1993/895, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.15.10.2017, (çevrimiçi); Yarg. 9.HD., 09.10.2008, E.2008/34773, K.2008/25979, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.17.10.2017, (çevrimiçi).

⁷⁷ Yarg. 7.HD., 17.12.2013, E.2013/22323, K.2013/22413, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.16.10.2017, (çevrimiçi).

kararını 2 ay içinde sonuçlandırmalıdır. Karar ilgililer tarafından temyiz edilirse Yargıtay iki ay içinde kesin kararını açıklar. Fıkroda sayılan ilgililer işçi sendikası, işveren sendikası ve işverendir. Şayet işçilerin dava açmasında hukuki yarar bulunuyorsa o halde işçilerinde bu davayı açmasında engelleme yoktur⁷⁸. Bu davada yalnızca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı hasım olarak göstermek eksikliğe neden olacaktır. Yargılamanın sonucunda aynı işkolunda faaliyet gösteren başka sendikalarında bulunması nedeniyle bu davada ilgili sendikalarında hasım gösterilmesi gerekmektedir⁷⁹.

6356 sayılı Kanununun 5. maddesinin 2.fıkrasına göre işkolunun değişikliğine ilişkin tespit bazı durumlarda ileri dönem için geçerli olur. Özellikle yetki sürecinin başlatılmış olduğu toplu iş sözleşmelerinde yapılan değişiklik tespitine bu durumu örnek olarak gösterebiliriz. İşkolunun tespitine ilişkin talep ve bu minvalde ki talepler ve yargılamalar, yetkiye ilişkin tespit ve yargılamalarda bekletici neden sayılmaz. Gerçekten de bu düzenleme ile işkoluna ilişkin itirazlarda amacı dışında ve yetki alma sürecini geciktirmek için yapılan kötüniyetli başvurular engellenmek istenmiştir⁸⁰.

6356 sayılı Kanununun 5. maddesinin 3. fıkrasına göre işkoluna ilişkin değişiklik yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesini etkilemez ve değiştirmez. Bu nedenle işkoluna ilişkin değişiklik ancak ileride yapılacak olan toplu iş sözleşmesi bakımından etkili olur. Dolayısıyla işkolu değişeceği için, işçiler TİS ten yararlanmaya devam edecek ancak sendika üyeliği düşecektir⁸¹. Alt işverenin işyerinde yapılan işler ile ilgili işkolu tespitinde asıl işverenin işyerinden bağımsız bir şekilde inceleme yapılarak tespit edilmesi gerekir⁸².

⁷⁸ ÇÖLDEMLİ, s.54; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.46-47.

⁷⁹ Yarg. 9.HD., 09.07.1997, E.1997/12370, K.1997/14286, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi).

⁸⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.47; SÜMER, İş Hukuku, s.187; ŞAHLANAN, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.112-113.

⁸¹ AKYİĞİT, Toplu İş, s.193.

⁸² İzmir BAM. 15.HD., 30.06.2017, E.2017/1338, K.2017/975, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi).

Ancak alt işverenin gördüğü işi yardımcı iş niteliğinde tanımlayan Başbuğ, alt işverenin işyerini, asıl işverenin işyerine bağımlı bir işyeri olarak kabul etmektedir⁸³.

1.1.2.2.2. Serbest Kuruluş İlkesi

Anayasanın 51. maddesinin birinci cümlesinde “...önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma ...” ve ayrıca 6356 sayılı Kanununun 3. maddesinin 1. fıkrası “Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur.” düzenlemeleri ile sendikaların kurulmasında serbest kuruluş ilkesi belirlenmiştir. Dünyada tüzel kişilerin kurulmasında birçok sistem benimsenmiştir. Bu sistemler izin sistemi, serbest kuruluş sistemi ve normatif sistemdir⁸⁴. 6356 sayılı Kanununun 7.maddesinin 1. fıkrasında sendikaların ilgili mercilere fıkarda sayılan belgeleri vermesi, sendikanın kurulması için izin alma anlamına gelmemektedir. Bu kural, düzen kuralı olarak kanunda yerini almıştır⁸⁵. Dolayısıyla kuruluşların tüzel kişiliklerini kazanabilmesi, kuruluş tüzüğünü inceleyen valiliğin kuruluş hakkında ön araştırma yapmasına ve izin vermesine bağlı değildir. Hatta buna ilişkin mahkeme kararına da gerek yoktur⁸⁶. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’da bir kararında sendikaların serbestçe kurulabileceğini ifade etmiştir⁸⁷.

1.1.2.2.3. Kuruluş Çokluğu İlkesi

⁸³ BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.178.

⁸⁴ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.66; İzin, normatif ve serbest kuruluş sistemleri hakkında detaylı bilgi için bkz. MAKAS, s.159.

⁸⁵ AKYİĞİT, Toplu İş, s.179; Serbest kuruluş sisteminde, tüzel kişilik, kurulma iradesinin tüzükte açığa vurulması ile korunur. Bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.67; MAKAS, s.159-160.

⁸⁶ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.67.

⁸⁷ “Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın serbestçe kurulurlar...anılan belge ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesi ile sendika veya konfederasyon tüzel kişilik kazanır...”, Yarg. HGK., 25.05.2005, E.2005/9-320, K.2005/355, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi).

Bir sendika kurmak ve kurulan bu sendikada üyelik işlemi gerçekleştirmek zorunlu olmadığı gibi işçilerin belli bir sendikaya razı olmaları da zorunlu değildir. Böylece Türk Sendika Hukukunda, sendika özgürlüğü ilkesi gereğince birden fazla işçi sendikasının kurulmasında hiçbir engel bulunmamaktadır⁸⁸.

Kuruluş çokluğu ilkesi, 6356 sayılı Kanunda açıkça düzenleme altına alınmamıştır. Ancak Anayasa ve 6356 sayılı Kanuna göre belli bir işkolunda çeşitli sendikalar kurulabilir. Sendika çokluğu ilkesi her ne kadar Anayasada ve 6356 sayılı Kanunda düzenlenmemişse de aslında bu ilke olumlu sendika özgürlüğünün sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Zira işçiler diledikleri zaman belli bir işkolunda bulunan sendikaya üye olma veya başka bir sendikaya üye olma özgürlükleri vardır. Bu özgürlüğün varlığı için sendika çokluğu ilkesi hukukumuzda benimsenmiştir⁸⁹. 6356 sayılı Kanun ile işkolları sayısı azaltılmıştır. Makas, belli bir sendikanın bir işkolundaki işçilerin çoğunluğunu sağlaması ayrıca diğer sendikaların barajı geçme ihtimallerinin bulunmaması kuruluş çokluğu ilkesine zarar vereceği görüşündedir⁹⁰.

1.1.3. Kurucu Olabilme Şartları

1.1.3.1. Sendika Kurucusu Olabilme Şartları

1.1.3.1.1. İşçi Sendikası Kurucusu Olabilme Şartları

Belli bir sendikanın kurucusu olabilmek için işçi olmak gerektiği 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının “ğ” bendinde ifade edilmiştir. Sendika kurucusu olabilmek için 2821 sayılı Kanunda çok fazla şart aranmıştır. Ancak 6356 sayılı Kanunda

⁸⁸ MAKAS, s.173.

⁸⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.188; MAKAS, s.173; BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.178.

⁹⁰ MAKAS, s.174.

bu şartlar azaltılmış ve bazılarında değişiklik yapılmıştır⁹¹. 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinde “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi... denir.*” şeklindeki düzenlemeyle işçinin tanımı yapılmıştır. Nitekim işçi tanımı, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu içinde geçerlidir⁹². İşçi kavramı 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasında belirtilmiştir. Bu fıkradaki düzenlemede “*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.*” tanımlamasına yer verilmiştir. Ayrıca 4857 sayılı Kanun kapsamına girmeyen profesyonel sporcular, uçan hava personeli gibi mesleklerde 6356 sayılı Kanunun kapsamına girmektedir⁹³. İşçi sayılabilmek için işçinin işverenler ile gerçekleştirdiği iş sözleşmesinin hangi türde yapıldığının bir önemi yoktur. Dolayısıyla iş sözleşmesinin belirli, kısmi veya deneme süreli olması sendika kurucusu olabilmek için herhangi bir engel veya fark teşkil etmemektedir⁹⁴.

Kurucunun, 6356 sayılı Kanunun 6. maddesinin 1.fıkrasında sayılan suçlardan mahkûmiyeti bulunmaması lazım. Ancak bu suçlardan mahkûmiyeti olan bir kişinin sendika üyesi olması yasaklanmamıştır⁹⁵. Ayrıca bu suçlardan dolayı polis nezaretinde veya tutuklu bulunmak ve sonucunda verilmiş “takipsizlik” ve “beraat” kararları sendika kurucusu olmaya engel teşkil etmemektedir. 6356 sayılı Kanundan önce kurucularda bulunmaması gereken mahkûmiyet suç türlerinin kapsamı da daraltılmıştır⁹⁶.

⁹¹ MAKAS, s.175; 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sendika kurucusu olma şartlarından Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma ve Türkçe okur-yazar olma gibi şartlarının eleştirileri hakkında bilgi için bkz. KUTAL, Metin, “Türk İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.25, 2012, s.161.

⁹² MAKAS, s.175.

⁹³ SÜMER, İş Hukuku, s.188.

⁹⁴ SÜMER, İş Hukuku, s.189.

⁹⁵ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.64.

⁹⁶ PİRLER, s.897.

274 sayılı Kanunun 11. maddesinde sendika kurucusu olabilmek için bir işkolunda fiilen çalışma şartı aranmamıştı⁹⁷. 1317 sayılı Kanun⁹⁸ değişikliği ile sendika kurucusu olabilmek için “*en az üç yıldan beri fiilen çalışır olmak*” şartı aranmıştır⁹⁹. Sendika kurucusu olabilmek için aranan üç yıl fiilen çalışma şartı, Türkiye İşçi Partisi’nin Anayasa Mahkemesi’ne iptal başvurusunun kısmen kabulü ile kaldırılmıştır. Anayasa Mahkemesi kararında, üç yıl çalışma şartının uzun olduğuna karar vermiştir¹⁰⁰. Ancak Anayasa Mahkemesi belli bir işkolunda fiilen çalışma şartını, sendikacılığın amacına aykırı olmaması nedeniyle iptal etmemiştir¹⁰¹.

2821 sayılı Kanunda sendika kurucusu olabilmek için “*bir yıllık fiilen çalışır olma*” şartı aranmıştır. 3449 sayılı Kanunun¹⁰² 1. maddesi ile 2821 sayılı Kanunun 5. maddesi değiştirilmiştir. Böylece bir yıl çalışma şartı kaldırılarak sadece işkolunda fiilen çalışma şartı getirilmiştir¹⁰³. Belli bir sendika kurucusunun fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Yine aynı şekilde kurucunun kısıtlı olmaması şartı da gereklidir¹⁰⁴.

6356 sayılı Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasında sendika kurucusu olabilmek için birtakım şartlar sayılmıştır. Bu fıkra sendika kurucusu olabilme ve olamama durumları düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemeyle fiilen çalışma şartı korunmuştur. Fıkra

⁹⁷ 274 sayılı Kanun m.11: “*Sendika kurmak ve işbu kanuna göre kurulan meslekî teşekküllerin yönetim kurullarında, haysiyet divanlarında ve bu teşekküllerin idaresi, temsili ve denetlenmesi ile ilgili sair işlerde görev alabilmek için, sendika üyeliğinde kanunen aranan şartlardan başka, reşidolmak, medenî hakları kullanmaya ehil olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmiş olmamak, Türkçe okur-yazar olmak ve Türk vatandaşı olmak şarttır*”.

⁹⁸ RG, 12.08.1970, 13577.

⁹⁹ 1317 sayılı Kanun m.11/1: “*Bu kanuna göre işçi sendikası kurabilmek için sendikanın kurulacağı işkolunda en az üç yıldan beri fiilen çalışır olmak şarttır*.”

¹⁰⁰ AYM, 08.02.1972, E.1970/48, K.1972/3, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi). Geniş bilgi için bkz. TUĞ, s.58-59; ÇÖLDEMLİ, s.68-69.

¹⁰¹ TUĞ, s.59.

¹⁰² RG, 02.06.1988, 19830.

¹⁰³ TUĞ, s.59.

¹⁰⁴ SÜMER, İş Hukuku, s.189

sendika kurucusu olabilmek için kurucunun, kurulacak sendikanın işkolunda çalışma şartı aranmaması doktrinde eleştirilmiştir¹⁰⁵.

Bir görüşe göre kurucunun, kurulacak sendikanın işkolunda çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁰⁶. Ayrıca geçici olarak fiilen çalışmayan bir kişinin, işyerinden tamamen ayrılmamış olma koşulu ile sendika kurucusu olabileceğini sendika özgürlüğü açısından kabul etmek gerekir¹⁰⁷.

Bizimde katıldığımız diğer bir görüş, sendikaların işkolu esas çerçevesinde kurulması, belli işkolunda faaliyette bulunması ayrıca kurulacak bu sendikanın kurucusu olacak işçinin de aynı işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde fiilen çalışması gerektiği görüşündedir¹⁰⁸. Ayrıca sendika kurucusu olan işçi, sendikanın tüzel kişilik kazanması ve kurulmasıyla beraber doğal olarak üye olması nedeniyle kurucu işçinin, kurmuş oldukları sendikanın işkolunda kurulu bir işyerinde çalışması gerekir¹⁰⁹.

6356 sayılı Kanundan önce sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma şartı aranmaktaydı. Ancak 6356 sayılı Kanun ile getirilen yeni düzenlemeyle artık bu koşul aranmamaktadır¹¹⁰. Nitekim Türk vatandaşı olma zorunluluğunun kaldırılması 6356 sayılı Kanunun 6. maddesinin gerekçesinde ILO değerlendirmelerine yer verilerek değerlendirmede geçen “Türk vatandaşı olma” şartının Uluslararası Sözleşmelere aykırılığı ifade edilmiştir.

¹⁰⁵ ŞAHLANAN, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi s.114; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.54.

¹⁰⁶ MAKAS, s.178; SUR, Toplu İlişkiler, s.94.

¹⁰⁷ MAKAS, s.179.

¹⁰⁸ SÜMER, İş Hukuku, s.189; Aynı yönde görüş için bkz. YENİSEY, s.49. Bu görüş doktrinde taraftar bulmuştur. Belli bir işkolunda fiilen çalışmak, sendikalaşma hareketini de hızlandırmaktadır. Bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.62; ÇÖLDEMLİ, s.70; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.54.

¹⁰⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.189.

¹¹⁰ PİRLER, s.897.

1.1.3.1.2. İşveren Sendikası Kurucusu Olabilme Şartları

6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasında, işveren-işçi-işyeri kavramlarının 4857 sayılı Kanununda açıklandığı şekliyle anlaşılması gerektiği düzenleme altına alınmıştır. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasına göre kanunun uygulanması bakımından işverenin vekillerinin de işveren sayılması gerektiği belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanunda işveren vekilleri daha geniş kapsamlı ifade edilmiştir. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının “e” bendinde işveren vekilinin, işveren adına işletmenin bütününe yöneten kişiler olduğu ifade edilmiştir. Böylece bir bankada çalışan genel müdür işveren vekili olarak nitelendirilirken şube müdürü ise işveren vekili olarak nitelendirilmeyecektir. Fakat 4857 sayılı Kanuna göre şube müdürü de işveren vekili olarak nitelendirilmektedir¹¹¹. Tüzel kişi olan işveren sendikası kurucularının çalışmasına gerek yoktur¹¹².

1.1.3.2. Konfederasyon Kurucusu Olabilme Şartları

6356 sayılı Kanunda konfederasyonların kuruluş usulü ile ilgili ve konfederasyon için bir araya gelen sendikaları temsil edecek işçilerin hangi kriterlere sahip olacağına ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Dolayısıyla bu durumda 6356 sayılı Kanunun genel sistemi dikkate alınarak sendika kuruculuğu için aranan şartların aynı şekilde konfederasyon kurucuları olan sendika temsilcileri olan gerçek kişilerde de aranması gerekmektedir¹¹³.

1.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMI

¹¹¹ SÜMER, İş Hukuku, s.189.

¹¹² DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.63.

¹¹³ SÜMER, İş Hukuku, s.190.

Geçmişe baktığımız zaman dernek özgürlüğünün siyasal nedenlerle, sendika özgürlüğünün ise işçilerin çıkarlarını işverenlere karşı savunabilmeleri nedeniyle ortaya çıktığı görülmektedir. Sendika özgürlüğü, sendikaların toplum nazarında ekonomik, sosyal ve kültürel düzende oynadıkları rol nedeniyle genel dernek özgürlüğü kapsamında çıkarılarak ekonomik ve sosyal özgürlükler arasına dâhil edilmiştir. Böylece sendika özgürlüğü, sosyal hukuk devletinin bir mütemmim cüzü olmuştur¹¹⁴.

Sendika özgürlüğü kavramı, eskiden “sendika hürriyeti”, “mesleki teşekkül özgürlüğü”, “mesleki birlik özgürlüğü”, veya “koalisyon hürriyeti” şeklinde ifade edilmekteydi. Koalisyon kelimesi ülkemizde siyasal alanda kullanıldığı için “koalisyon hürriyeti” deyiminin Türk İş Hukukunda kullanılmaması doğru olmuştur. Mesleki teşekkül veya birlik ise barolar, ticaret ve sanayi odaları gibi mesleki kuruluşları ifade etmektedir. Dolayısıyla bu deyimlerin kullanılması da sakıncalıdır. Bu nedenle teknik anlamda en kullanışlı deyim “sendika özgürlüğü” deyimidir¹¹⁵. Sendika özgürlüğü kavramı, 2017 tarihli bir Yargıtay kararında açıklayıcı bir şekilde belirtilmiştir¹¹⁶.

Sendika özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğünün bir görünümünü oluşturmaktadır. Sendika özgürlüğü veya sendika hakkı kavramları çoğu zaman benzer anlamlarda kullanılır. Özgürlük kavramı, soyut; hak kavramı ise daha somut anlama sahiptir¹¹⁷. Bir sendika kurup kurmama, önceden var olan bir sendikaya üye olup olmama gibi sendikal

¹¹⁴ TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.41; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.38; AKI, Murat, İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Sendika Özgürlüğü, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2016, s.20-21.

¹¹⁵ TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.42; Sendika hürriyetinin dar ve geniş anlamları hakkında geniş bilgi için bkz. KUTAL, Metin, “Sendika Hürriyeti”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C.0, S.13, 2011, s.102.

¹¹⁶ Yarg. 9.HD., 02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.11.06.2017, (çevrimiçi).

¹¹⁷ SUR, Toplu İlişkiler, s.31; Sendikal hak ve özgürlüklerin hukuki niteliği hakkında detaylı bilgi için bkz. ARGUN, Fazilet Nurel, “Sendikal Hak Ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.1, 1991, s.10-13; Sendikal örgütlenmenin önündeki engeller hakkında detaylı bilgiler için bkz. TEMİZ, Semih, “Örgütlenmenin Önündeki Engeller”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.8, 2007, s.103 vd.

faaliyette bulunabilme iradesi sendika özgürlüğü kavramı ile açıklanır¹¹⁸. En genel anlamda sendika özgürlüğünün iki ayrılmaz parçası vardır. Bunlardan biri ”sendikaya serbestçe üye olma hakkı”, diğer ise “sendikaya üye olmama” hakkıdır¹¹⁹.

Toplu iş sözleşmeleri işçiler açısından olmazsa olmaz bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi¹²⁰ de bugünlere sendika özgürlüğü ilkesi amacının en iyi şekilde gerçekleştirilmesiyle gelmiştir. Kaldı ki sendika özgürlüğü ilkesi olmadan toplu iş sözleşmesini düşünmek de mümkün değildir¹²¹. Sendika özgürlüğü genel olarak sınırlanamaz ve engellenemez bir haktır. Ancak Anayasanın 13. maddesi ile sendika özgürlüğünün ancak kanunla sınırlanabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca Anayasanın 51. maddesinin 2. fıkrasında” *Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.*” şeklindeki düzenleme ile sendika özgürlüğünün hangi hallerde engellenebileceği hüküm altına alınmıştır¹²². 6356 sayılı Kanunun genel gerekçesinde sendika özgürlüğü ilkesinin daha ileri ve insan haklarına uygun düzeye taşınması vurgulanmıştır¹²³.

¹¹⁸ AKTAY, s.8; AKYİĞİT, Toplu İş, s.168; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.28; SUR, Toplu İlişkiler, s.31; SÜMER, İş Hukuku, s.182; ZORLUTUNA, Dilara, Sendikalar Hukukunda Demokrasi, Legal Yayıncılık, 2016, s.90-94; ÇÖLDEMLİ, s.13, ARGUN, s.13.

¹¹⁹ TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.39.

¹²⁰ Toplu iş sözleşmesinin 6356 sayılı Kanunda düzenlenen türleri için bkz. EYRENCİ, Öner, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s.119 vd.

¹²¹ TALAS, s.12-13; Toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı personelin hukuki durumu için bkz. ÇELİK, Nuri, “Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, s.1-7.

¹²² TUĞ, s.11.

¹²³ Günümüze baktığımız zaman, sendika özgürlüğünün evrensel bir boyuta taşındığı görülmektedir. Sendika özgürlüğü hakkının kullanılmasında kişilerin cinsiyeti, ırkı, rengi, vb. özelliklerinin ayrımı yapılamaz. Bu özgürlüğün uluslararası boyutuyla incelenmesi önemli bir adımdır. Doktrinde de önemle belirtildiği gibi sendika hakkının özünde “insan hakları” geleneği vardır. Bkz. NARMANLIOĞLU, Ünal, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.11, S.41, 2014, s.28.

1.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Sendikal faaliyette bulunabilme hakkına sahip kişilerin, serbest iradeleri ile sendika tüzel kişiliği meydana getirme, kurulan bir sendika tüzel kişiliğine üyelik işlemi gerçekleştirme, sendikaya üye olmama ayrıca üyesi olunan sendikadan çekilme hakkı, bireysel sendika özgürlüğü deyimini ile açıklanır¹²⁴. Bireysel sendika özgürlüğünün korunması ve bu özgürlüğü engellemeye yönelik yaptırımlar, sendikal özgürlüğün garantisini oluşturmaktadır¹²⁵. Bireysel sendika özgürlüğü, 1961 Anayasasının 46. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Daha sonra 1488 sayılı Kanunun¹²⁶ 1. maddesi ile 1961 Anayasasının 46. maddesinde değişiklik yapılmıştır. Bireysel sendika özgürlüğüne Anayasanın 51. maddesinde vurgu yapılmıştır. Kişilerin devlet ve sendika karşısında serbest oluşunu, bireysel sendika özgürlüğü ile ifade etmek gerekir¹²⁷. Bu hakkın Anayasada yer alması çok önemlidir. Ancak pek tabii Anayasada düzenleme altına alınan bu hakkın hayat içerisinde uygulama bulması gerekmektedir. Anayasada düzenlenen bu hakkın uygulama alanı bulmaması durumunda Anayasa tarafından tanınan özgürlüklerin varlığından söz etmek mümkün değildir¹²⁸. Ayrıca Yargıtay 1985 tarihli bir kararında “2891 sayılı yasa geçmiş devirlerdeki uygulamalardan esinlenerek sendika üyeliğinin sendika üyeliğinin nasıl kazanılacağını üyeliğin nasıl sona ereceğini olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü ilkeleri içerisinde biçimsel yönü ile kesin ve açık belirleyici kurallara bağlamış...” şeklindeki ifadeleriyle bireysel sendika özgürlüğünün altı iki

¹²⁴ AKYIĞIT, Toplu İş, s.171; SÜMER, İş Hukuku, s.183; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.31; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.47; Bireysel sendika özgürlüğünün korunması ile ilgili geniş bilgi için bkz. ŞAHLANAN, Fevzi, “Sendika Üyeliğinin Güvencesi(Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.37, C.10, 2013, s.3 vd.

¹²⁵ Bireysel sendika özgürlüğüne aykırılığın önlenmesi ve yaptırımı hakkında bkz. GÜNAY, Cevdet İlhan, “Bireysel Sendika Özgürlüğü”, Ankara Barosu Dergisi, S.3, 1994, 399 vd.

¹²⁶ RG, 22.09.1971, 13964.

¹²⁷ TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.45; Anayasanın 51. maddesinde düzenleme altına alınan bu özgürlük genellikle olum-olumsuz sendika özgürlüğü şeklinde incelenir. Bkz. TUĞ, s.9; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.47.

¹²⁸ ÖZVERİ, Murat, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.8, 2005, s.1523.

başlığı olan olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü kavramına yer vermiştir¹²⁹. Yine başka bir Yargıtay kararında bireysel sendika özgürlüğünün, kolektif sendika özgürlüğünün bir temeli olduğu ve ikisinin bir bütünlük içerisinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹³⁰.

Bireysel sendika özgürlüğüne baktığımız zaman iki ayrımda incelendiğini görmekteyiz. Bunlardan ilki olumlu (pozitif sendika özgürlüğü), ikincisi olumsuz (negatif sendika özgürlüğü) şeklinde iki başlıkta incelenir¹³¹.

1.2.1.1. Olumlu Sendika Özgürlüğü

Kişilerin herhangi bir baskı ve engelleme altında kalmadan diledikleri zaman sendika tüzel kişiliği oluşturma veya daha önce tüzel kişiliği tamamlanmış kurulu sendikaya üye olma özgürlüğü olarak adlandırılan olumlu sendika özgürlüğü Anayasanın 51. maddesinin 1.fikrasında “... önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma...hakkına sahiptir “ şeklinde hüküm altına alınmıştır¹³². Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde¹³³ 11. maddenin 1. fıkrasıyla olumlu sendika özgürlüğü uluslararası hukukta düzenleme altına alınmıştır.

6356 sayılı Kanununun 17. maddesinin 3. fıkrası ile olumlu sendika özgürlüğü vurgulanmıştır. Bu fıkra “*Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye*

¹²⁹ Yarg. 9.HD., 16.05.1985, E.1985/5590, K.1985/5264, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.23.06.2017, (çevrimiçi).

¹³⁰ “*Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur.*”, Yarg. 9.HD., 02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.25.12.2017, (çevrimiçi).

¹³¹ AKI, s.22; ÖZTÜRK, Berna, “Sendikal Tazminat”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/4, s.82; Bireysel sendika özgürlüğünün korunması hakkında bir karar incelemesi için bkz. ÖZVERİ, Murat, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunmasına İlişkin Bir Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.5, 2007, s.114 vd.

¹³² SÜMER, İş Hukuku, s.183; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.11; TUĞ, s.3; AKTAY, s.10; AKYİĞİT, Toplu İş, s.169; ZORLUTUNA, s.95-96; SUR, Toplu İlişkiler, s.48; AKI, s.22.

¹³³ RG, 19.03.1954, 8662.

olmaya veya olmamaya zorlanamaz” şeklindedir. Olumlu sendika özgürlüğü kişilerin, sendikaların faaliyetlerine katılabilme serbestisini de kapsamaktadır. Örneğin, kişilerin sendika içi çalışmalara katılması, sendika organlarında görev alması, sendikaya üye kaydı için çalışmalar yapması olumlu sendika özgürlüğü kapsamına girmektedir¹³⁴. Yargıtay da bir kararında işçinin olumlu sendika özgürlüğü hakkını kullanarak sendikaya üye olması ve sendikal faaliyetlere katılması nedeni ile iş sözleşmesinin feshedilmesini sendikal nedene dayandırarak işveren aleyhine sendikal tazminata hükmetmiştir¹³⁵.

1.2.1.2. Olumsuz Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğü tanınmaya başlayınca sendikacılık faaliyetleri de artmaya başlamıştır. Ancak sendikacılık faaliyetlerinin artmasıyla birlikte yeni bir problem ortaya çıkmıştır. Bu problem, sendikalara üye olmak istemeyen işçileri üye olmaya zorlayan ya da üyesi bulunduğu sendikadan ayrılmak isteyen işçileri ayrılmamaya zorlayan düşüncedir. Böylece olumsuz sendika özgürlüğü ile bu problem aşılıp çalışılmaktadır¹³⁶.

Sendika özgürlüğü kişilerin sendikalara girme serbestisini kapsadığı gibi sendikalara üye olmama veya üye olduğu sendikadan dilediği zaman ayrılabilme serbestisini de kapsamaktadır. Böylece olumsuz sendika özgürlüğü, kişilerin sendikalara üye olmama veya üye olduğu bir sendikadan ayrılma serbestisi anlamına gelir¹³⁷.

¹³⁴ TUĞ, s.9; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.32; AKI, s.23; SÜMER, İş Hukuku, s.183; TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.47; B.ÖZTÜRK, s.82.

¹³⁵ “Somut olayda davacının iş sözleşmesinin davalı işverenlikçe tamamen sendikaya üye olması, işyerinde sendikal faaliyeti örgütlemesi ve öncü durumunda olmasından kaynaklandığı, feshin sendikal sebeplerle yapıldığı, geçerli bir fesih sebebinin bulunmadığı gerekçesiyle sendikal tazminat talebinin kabulüyle davacının işe iadesine karar verilmiştir...” Yarg. 9.HD., 16.09.2015, E.2015/24021, K.2015/25991, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.21.10.2017, (çevrimiçi).

¹³⁶ TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.48; Sendika özgürlüğünün olumsuz yönünün olumlu yönünden sonra ortaya çıktığına dair bilgi için bkz. AKI, s.23; B.ÖZTÜRK, s.82.

¹³⁷ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.13; TUĞ, s.9; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.12; SÜMER, İş Hukuku, s.183; ÇOLDEMLİ, s.15; TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.48; KAR,

Sendika üyesi bir işçinin sendikal anlamda pasif davranması, greve katılmaması gibi eylemsiz davranışları olumsuz sendika özgürlüğüne girer¹³⁸. Olumsuz sendika özgürlüğü ile kişilerin sendikal tercihlerde bulunmama hakkı korunmuş olur¹³⁹. Ayrıca olumlu sendika özgürlüğünde işçi devlet aygıtına karşı korunur. İşçinin sendika karşısında korunması ise olumsuz sendika özgürlüğü ile açıklanır¹⁴⁰.

1.2.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Gerçek kişilerden farklı olarak sendikanın, tüzel kişilik fonksiyonu ile kendi varlığını koruma ve kendine has faaliyetlerde bulunma özgürlüğüne kolektif sendika özgürlüğü denir. Anayasada ve 6356 sayılı Kanunda kolektif sendika özgürlüğüne yer verilmemiştir. Ancak Almanya gibi bazı batı ülkelerin hukukunda örgütlenme özgürlüğü sadece bireysel sendika özgürlüğünü değil bunun yanında kolektif sendika özgürlüğünü de kapsadığı kabul görmektedir¹⁴¹.

Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, 2011, s.382; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.48; AKI, s.22-23.

¹³⁸ AKYİĞİT, Toplu İş, s.170; BM İnsan Hakları Bildirgesi, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi, olumlu sendika özgürlüğü kavramına yer verirken olumsuz sendika özgürlüğü kavramına ise yer vermemişlerdir. Neredeyse bütün batılı ülkelerde kişilerin olumsuz sendika özgürlüğü bilinirken İsveç'te geleneksel nedenlerden dolayı olumsuz sendika özgürlüğü kişilere tanınmamaktadır. Bu sebeple birlikte sendikalı işçilerin, sendikasız işçileri küçümsemesi ve kötü gözle bakması önlenmiş olur. Bu nedenden dolayı işçi, sendika dışında kalma konusunda tereddütler yaşar bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.33.

¹³⁹ AKTAY, s.10; Çalışma düzeninin korunması için kişilerin ve sendikaların olumsuz sendika özgürlüğünün bilincinde olması gerekir. Bkz. AKI, s.23.

¹⁴⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.33; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 3.8.1981 tarihli Young, James & Webster ve Sigurjonsson/İzlanda davaları bu kavramı gözetici niteliktedir bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.34; AKI, s.23.

¹⁴¹ AKYİĞİT, Toplu İş, s.171; Alman Anayasasının 9. maddesinin 3. bendinin birinci cümlesinde, bireysel sendika özgürlüğü açıkça ifade edilmesine rağmen sendikanın varlık ile ilgili geleceğini koruması ve programları düzleminde faaliyette bulunması hakkına ilişkin ifadeye yer verilmemiştir. Bkz. TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.49; AKI, s.24; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.49.

Sendikaların bireysel sendika özgürlüğüne hizmet edebilmesi için kendi varlık ve faaliyetlerini koruması gerekmektedir¹⁴². Ayrıca kişilerin bireysel sendika özgürlüğünden önce gelen bir sendikacılık anlayışı ile kolektif sendika özgürlüğü kabul edilemez. Bu nedenle kolektif sendika özgürlüğünün sınırı bireysel temel haklarda sona ermektedir¹⁴³. Netice itibarıyla bireysel sendika özgürlüğünden bahsedebilmek için kurulan sendikaların da varlık ve birtakım faaliyetlerinin güvence altına alınması gerekir. Ayrıca sendika hakkı hem bireysel hem de kolektif düzenleme kapsamında olduğu için çifte hak niteliğindedir¹⁴⁴.

1.3. SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Konseyince benimsenen bazı belgeler arasında yer alır. AİHS, 3 Eylül 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme ülkemiz tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış ve 19 Mart 1954 tarihinde 8662 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır¹⁴⁵. Sözleşmeye sendika üyeliğinin güvencesi ve sendika özgürlüğüne ilişkin hükümler konulmuştur.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesinin 1.fıkrası “*Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla*

¹⁴² Sendikalar varlıklarını öncelikle devlete karşı korumak zorundadırlar. Bkz. TUĞ, s.10; Sendikaların kapatılmalarında idarenin yetkisi bulunmamaktadır. Kuruluşlar ancak bir kapatma davası ile kapatılabilir. Bkz. AKI, s.24.

¹⁴³ TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.52; Sendikaların varlığını koruyamadığı bir yerde bireysel sendika özgürlüğünden bahsetmenin yersiz olduğuna dair bkz. BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.50.

¹⁴⁴ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.31; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.50; SÜMER, İş Hukuku, s.183.

¹⁴⁵ <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/49-avrupa-insan-haklar-sozlesmesi/>, E.T.09.08.2018.

başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.” şeklindedir. İşçilerin veya işverenlerin sendikalar kurma veya sendikalara üye olma hakkı bu sözleşmede tanınmıştır. Ayrıca Sözleşmenin 11. maddesinin 2.fıkrasındaki düzenleme ile sendika özgürlüğünün hangi şartlarda engellenebileceği hüküm altına alınmıştır. Böylece sendika hak ve özgürlüklerinin sınırları da uluslararası bir düzenleme ile çizilmiştir¹⁴⁶. Yargıtay’da zaman zaman kararlarında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11.maddesine atıfta bulunmaktadır¹⁴⁷. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin önemli farklılıklarından biriside sözleşmeye aykırı olan kararların bireysel başvuru yoluyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine taşınmasıdır¹⁴⁸.

1.3.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, uzun bir hazırlık döneminden sonra Avrupa Konseyi’ne üye olan on altı devlet tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde imzalanmıştır. Bu sözleşme, 26 Şubat 1965’te yürürlüğe girmiş ve Türkiye tarafından 7 Ağustos 1989’da onaylanmıştır. Daha sonra Türkiye tarafından 6 Ekim 2004 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, bazı maddelerine çekince konulmak suretiyle kabul edilerek 1 Ağustos 2007 tarihi itibarıyla Türkiye’de yürürlüğe girmiştir¹⁴⁹.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5. ve 6. maddeleri ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır. 5. madde “*Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu*

¹⁴⁶ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.19

¹⁴⁷ Yarg. 18.CD., 04.04.2016, E.2015/26139, K.2016/6739, Sinerji Mevzuat ve İċtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi).

¹⁴⁸ BASKAN, Ş. Esra, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Yayınlanmış Doktora Tezi, 2012, s.65.

¹⁴⁹ <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>, E.T.10.08.2018.

özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.” şeklindedir. Ayrıca Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 6. maddesinde toplu pazarlık hakkı düzenlenmiştir. 5. maddede sendika özgürlüğünün genel bir şekilde anlatıldığı görülmektedir. Güvenlik güçleri açısından sınırlamalara imkân verilmiştir. Düzenlemede yer alan güvencenin silahlı kuvvetler açısından uygulaması ulusal mevzuata bırakılmıştır¹⁵⁰.

1.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

Sendika özgürlüğü, insanlığın en temel haklarından biri olması sebebiyle birçok uluslararası sözleşmede hüküm altına alınmıştır¹⁵¹. Birleşmiş Milletlerin çalışma hayatındaki en saygın kuruluşu olan International Labour Organization (ILO) Türkçe deyişle Uluslararası Çalışma Örgütü(UÇÖ), Birinci Dünya Savaşı sonrasında imzalanan 1919 tarihli Versay Anlaşması ile kurulmuştur. Daha sonra 1946 yılında BM'nin uzman kuruluşları arasında ilk sırayı almıştır. ILO'ya 186 Devletin üyeliği vardır. Bu örgüt, İsviçre ülkesinin Cenevre kentinde kurulmuştur. Türkiye'nin bu örgüte üyeliği 1932 yılında gerçekleşmiştir. 1952 tarihine gelindiğinde İstanbul'da ILO'ya ait ilk ofis kurulmuştur. 1976'da ise ILO'ya ait Ankara' da ofis açılmıştır¹⁵². Bu Ofis çalışmalarını

¹⁵⁰ SUR, Toplu İlişkiler, s.38-39; BASKAN, Feshi, s.66.

¹⁵¹ Belli başlı uluslararası sözleşmeler; AIHS, Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 98 Sayılı Sözleşme, Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı Sözleşme, Tarım İşçilerinin Örgütleri ve Bu Örgütlerin İktisadi ve Toplumsal Gelişmelerdeki Rollerini Hakkında 141 Sayılı Sözleşme ve devamı için bkz. SÜMER, İş Hukuku, s.182; Uluslararası Sözleşmeler hakkında kapsamlı ve detaylı bilgi için bkz. BULUT, Ali, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Turhan Kitabevi, 2016, s.55-73.

¹⁵² Ankara'da yer alan bu teşkilat “ILO Türkiye Ofisi” olarak faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Bu teşkilatın misyonu “ILO Türkiye Ofisi'nin misyonu ise, ILO'nun temel önceliklerinin, standartlarının, ilgi alanlarının ve politikalarının gözetildiği, deneyimlerinin yaygınlaştırıldığı koşullarda hükümetle, işçi ve işveren kuruluşlarıyla aktif ilişki içinde yer alarak, herkes için insana yakışır işler sağlanması çabalarında

halen sürdürmektedir¹⁵³. ILO, kurulduğu günden bugüne sendika özgürlüğüne büyük önem vermiştir. ILO, kabul ettiği öneri ve sözleşmelerle sendika özgürlüğünün ülkelerde yerleşmesini ve sendika özgürlüğüne saygı gösterilmesini tavsiye etmiştir. ILO bünyesinde, sendika özgürlüğü ihlallerini ve şikâyetlerini incelemek için 1951 yılında dokuz tarafsız ve bu konuyla ilgili uzman kişilerden oluşan “Sendika Özgürlüğü Komitesi” kurmuştur¹⁵⁴. ILO Sözleşmeleri, ILO’ya üye devletler için bağlayıcı değildir. Sözleşmelerin bağlayıcı olabilmesi için üye devlet tarafından onaylanması gerekmektedir. Ülkemiz, ILO’ya üye olduğu yıldan bu yana ILO tarafından kabul edilen kuralları çalışma mevzuatında düzenlemeye çalışmaktadır. Bu nedenle çalışma mevzuatında ILO normları, sözleşmeleri, tavsiyeleri doğrultusunda birçok değişiklik yapılmıştır. ILO nezdinde sendika hakkı ile ilgili birçok sözleşme ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Ülkeler sözleşmeleri onaylamasalar dahi bu sözleşmelere saygı göstermek zorundadırlar¹⁵⁵.

1.3.3.1. 87 sayılı Sözleşme

87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 17 Haziran 1948 yılında ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu sözleşme Bakanlar Kurulu kararı ile 8 Ocak 1993 yılında kabul edilmiş ve 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁵⁶. Bu sözleşme ile amaçlanan sendikal haklarda ayırım yapılmadan tüm çalışanlara sendikal hakların tanınmasıdır¹⁵⁷. Şüphesiz, 87 sayılı Sözleşmenin sendika

Türkiye’de güçlü, görünür ve proaktif bir konuma sahip olmaktadır.” şeklinde belirlenmiştir. Bkz. <http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, E.T. 07.01.2018.

¹⁵³ <http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, E.T.07.01.2018. ILO’nun kısa tarihçesi için bkz. http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm, E.T.07.01.2018.

¹⁵⁴ Sendika Özgürlüğü Komitesi bugüne kadar vermiş olduğu kararlar ile uluslararası arenada zengin ve faydalı kararların çıkmasına neden olmuştur. Sendika Özgürlüğü komitesi hakkında geniş bilgi için bkz. TUNCAY, Kazanılması ve Sona Ermesi, s.62; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.39; AKI, s.21.

¹⁵⁵ MANAV ÖZDEMİR, A. Eda, “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk İş Hukukunda Uygulanması”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.13, S.52, 2016, s.1968-1969; SUR, Toplu İlişkiler, s.40.

¹⁵⁶ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm, E.T.07.01.2018.

¹⁵⁷ SUR, Toplu İlişkiler, s.42.

özgürlüğü açısından en önemli düzenlemesi 2.maddesidir. İlgili madde “*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.*” şeklindedir.

87 sayılı Sözleşmenin 3. maddesi “*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.*” şeklindedir. Bu maddeden de anlaşılacağı üzere Sözleşmede genel olarak sendika özgürlüğü ilkesi kolektif açıdan ele alınmıştır. Hatta Sözleşmede sendikaların devlete ve idarenin ilgili organlarına karşı bağımsız olması gerektiğine ilişkin hükümler yer almıştır¹⁵⁸.

1.3.3.2. 98 sayılı Sözleşme

18 Haziran 1949 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi kabul edilmiştir. 1951 yılında ülkemiz tarafından onaylanan sözleşme 23 Ocak 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmede bireysel sendika özgürlüğünün üzerinde durulmuştur. Ayrıca karşılıklı bağımsızlık konusunda işçi ve işveren sendikalarına ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir¹⁵⁹. İşçi ve işveren sendikalarına ilişkin düzenleme Sözleşmenin 2. maddesinde “*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*

¹⁵⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.42.

¹⁵⁹ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm, E.T.08.05.2018.

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.“ şeklinde düzenlenmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde bireysel sendika özgürlüğünün negatif yönüne vurgu yapılmıştır. Maddede işçilerin sendika özgürlüğünü engelleyici hareketler yasaklanmıştır. İşçinin sendikal faaliyetleri ve sendikaya girmeme özgürlüğü koruma altına alınmıştır.

Devlet memurlarının durumu Sözleşmenin 6. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre sözleşmede düzenleme altına alınan hükümlerin devlet memurları ile ilgili olmadığı vurgulanmıştır.

2. BÖLÜM

SENDİKA ÜYELİĞİ

2.1. GENEL OLARAK

Sendikalar, tüzel kişilik ile birlikte kurucu ve üyelerinden ayrılarak kendilerine has bir kişilik kazanırlar¹⁶⁰. Sendika ve sendika üyesi arasında karşılıklı hak ve borçlar doğuran hukuki ilişkiye sendika üyeliği denir. Bu hukuki ilişki, bir kişiler hukuku ilişkisidir¹⁶¹. Ayrıca kurulan bu hukuki ilişki, şahsa çok sıkı bağlanmış bir haktır. Bundan dolayı devredilmesi ve miras kanalıyla başkasına geçmesi mümkün değildir. Ayrıca sendika üyeliği hakkı bir sendikaya üye olmakla kazanılır ve bu hak sendikada üyelik devam ettiği müddetçe devam eder¹⁶².

Kişiyeye sıkı sıkıya bağlı olan sendika üyeliği hakkının iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan ilki baskı altında kalmadan sendika üyesi olabilme diğeri ise işçinin dilediği zaman sendika üyeliğinden ayrılmasıdır. Bu haklara pozitif sendika özgürlüğü ve negatif sendika özgürlüğü dendiğini ifade etmiştik. Negatif sendika özgürlüğü 1961 Anayasasında hüküm altına alınmamıştır. Böylece bu durum 1982 Anayasasının da bir yenilik getirmesi şeklinde açıklanabilir. Nitekim sendika özgürlüğü ve özelde sendika üyeliği hakkı Anayasanın 51. maddesi ve 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinde düzenleme altına alınmıştır¹⁶³.

İşçi sendikasına üye olmak için 6356 sayılı Kanuna göre işçi olmak gerekir. İşveren sendikasına üye olmak için ise işveren veya işveren vekili olmak gerekir. Böylece

¹⁶⁰ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.137.

¹⁶¹ BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.173; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.145; B.ÖZTÜRK, s.83.

¹⁶² DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.115; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.137; B.ÖZTÜRK, s.82; Bu hukuki ilişkiye 6098 sayılı Kanun hükümleri kıyas yoluyla uygulanır. Bkz. BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.173.

¹⁶³ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.115-116; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.137.

sendikaya üye olmak için kanunun aradığı bazı koşulları yerine getirmek gerekir¹⁶⁴. Sendikanın kuruluşunda bulunan ve sendika organlarının oluşmasında görev alarak geçici yönetim kurulunda faaliyet gösterenler, sendika üyeliğini kuruluş aşamasında kazanmaktadırlar¹⁶⁵. İşyerinin devri halinde aynı anda birden fazla sendika üyeliği durumu söz konusu olmaktadır. Bu durumda önceki işyerindeki üyelik kendiliğinden sona ermiş olacaktır¹⁶⁶.

2.2. SENDİKA ÜYELİĞİNİN ŞARTLARI

2.2.1. On Beş Yaşını Bitirmiş Fiil Ehliyetine Sahip İşçi Olma

On beş yaşını doldurmuş ve 6356 sayılı Kanun düzenlemelerine istinaden işçi olarak ifade edilenler işçi sendikasına üyelik işlemlerini başlatabilir. Eski düzenlemede, sendika üyeliği için 15 yerine 16 yaş şartı aramaktaydı¹⁶⁷. 6356 sayılı Kanunda işveren sendikasına üyelik için yaş sınırı belirtilmemiştir. Ancak işverenin sendika üyesi olabilmesi için fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Reşit olmayan işveren, kanuni temsilcisinin izniyle işveren sendikasına üye olabilir¹⁶⁸. Ancak 15 yaşını bitirmemiş

¹⁶⁴ SÜMER, İş Hukuku, s.203; ÇELİK, İş Hukuku, s.410; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.88; AKTAY, s.43.

¹⁶⁵ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.137.

¹⁶⁶ İşçi bu durumda devredilen işyerindeki sendika üyeliğini düştüğünü bilmesi zorlaşacaktır. Bu konuyla ilgili eleştiri için Bkz. BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.179.

¹⁶⁷ AKTAY, s.44; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.90; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.186; PİRLER, s.897; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.140; B.ÖZTÜRK, s.84; SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, 2016, s.426-427.

¹⁶⁸ SÜMER, İş Hukuku, s.203; SUR, Toplu İlişkiler, s.140; İşverenlerin sendikaya üye olabilmesi ile ilgili 6356 sayılı Kanunda herhangi bir özel düzenleme yoktur. Bu durumda genel kural olarak Türk Medeni Kanununun 64. maddesinde düzenlenen hüküm uygulanır. Ayrıca tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarının örneğin bakanlıkların işveren sendikasına üye olabileceğine ilişkin bilgi bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.140.

işçilerin sendika üyesi olması kanuni temsilcilerinin yazılı olarak müsaadesi olsa dahi mümkün değildir¹⁶⁹.

Sendikaya üye olacak işçinin her ne kadar fiil ehliyeti şartı 6356 sayılı Kanunda ifade edilmese de üyelik işlemi bir hukuki işlem olduğu için sendikaya üye olacak işçinin fiil ehliyetinin bulunması gerekmektedir¹⁷⁰.

6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrası gereğince taşıma, komisyon, yayın, eser ve vekâlet sözleşmesi gibi kanunda sayılan sözleşmeler ile çalışan kişilerde işçi olarak kabul edildikleri için 6356 sayılı Kanun bakımından da işçi sayıldıklarından¹⁷¹ dolayı bunlara benzer sözleşmeler ile çalışan kişilerin de sendikaya üye olma hakları vardır¹⁷².

Geçmişte bazı işçi gruplarının sendikaya üye olması yasaklanmıştır. Ancak günümüzde bu yasak kaldırılmıştır. En son özel güvenlik görevlilerinin ve özel öğretim kurumları öğretmenlerinin sendikaya üye olma yasağı kaldırılmıştır¹⁷³. İş sözleşmesinin belirli, belirsiz, kısmi, tam süreli olması sendika üyeliği açısından engel bir durum teşkil etmemektedir. Aynı şekilde deneme süresinin öngörülmesi de sendika üyeliği açısından yasaklanmamıştır¹⁷⁴. Kamu kurumlarında çalışan sözleşmeli personel, işçi sıfatı

¹⁶⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.90; 6356 sayılı Kanun, 15 yaşından küçük işçilerin işçi sendikasına üye olmalarını yasaklamıştır. Buna rağmen işçi sendikasına üyelik gerçekleşmesi durumunda bu üyeliğin hukuken geçersiz olduğu yönünde bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.257; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.141; Sınırlı ehliyetsiz çocukların sendika üyeliğinde anne ve babasının onay şartı aranır. Onay işleminin gerçekleşmesine kadar sendika üyeliği askıda geçersiz olur. Bu durum genç üye adayı için geçerli olup sendika için geçerli değildir. Bkz. BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.174.

¹⁷⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.91.

¹⁷¹ NARMANLIOĞLU, Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı, s.33

¹⁷² NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.186; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.139; İşçilik şartları hakkında detaylı bilgi için bkz. BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.175-176.

¹⁷³ SUR, Toplu İş İlişkileri, s.138.

¹⁷⁴ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.186.

taşımadığı için sendikaya üye olamazlar¹⁷⁵ Ayrıca 6356 sayılı Kanun sisteminde, sendika üyeliğinde fahri üyelik sistemi bulunmamaktadır¹⁷⁶.

2.2.2. Başka Bir Sendikaya Üye Olmama

İşçilerin ve işverenlerin aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikalara üye olması mümkün değildir. İşçilerin düzenlenen bu kuralı ihlal etmesi durumunda sonradan üye oldukları sendikada ki üyelikler geçersiz hale gelir¹⁷⁷. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı iş kolunda değişik işverenlerin işyerinde çalışma gerçekleştiren işçilerin birden fazla sendika üyesi olmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin aynı işkolunda aynı işverenin işyerinde çalışması durumunda başka bir sendikaya üye olması mümkün değildir¹⁷⁸. İşçi ödünç işçi olarak bir başka işverenin işyerine çalışmak için gönderildiği takdirde işçi ödünç verenin işyerindeki esas işle bağlantılı işkolunda ki bir sendikaya üye olabilir¹⁷⁹.

6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasına göre “İşçi ve işverenlerin bu şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir”. Ayrıca 6356 sayılı Kanuna göre sendikadan çekilme 1 ay sonra hüküm doğurur. Sendika üyeliğinden çekilen bir işçi, bu bir ay içerisinde herhangi bir sendikada üyelik işlemi gerçekleştirmek isterse, üyelik işlemi bu sürenin bitiminde başlar¹⁸⁰.

¹⁷⁵ SUR, Toplu İlişkiler, s.138.

¹⁷⁶ BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.174.

¹⁷⁷ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.142.

¹⁷⁸ SÜMER, İş Hukuku, s.203-204; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.92; AKYİĞİT, Toplu İş, s.255; SUR, Toplu İlişkiler, s.138; Geçmiş dönemlerde en çok tartışılan konulardan biriside birden çok sendikaya üye olabilme konusudur. 1982 Anayasasının ilk halinde, eş zamanlamada farklı sendikalara üye olunamaz konusu çok tartışılmıştır. Anayasada yapılan değişiklik ve 6356 sayılı Kanunun getirdiği yeni düzenlemeler ile bu problemler aşılmış ve eş vakitte farklı sendikalara üye olunabilme yolu açılmıştır. Bkz. AKTAY, s.46; NARMANLIOĞLU, Ünal, “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.27, 2012, s.141 vd; SÜMER, Uygulamaları, s.428.

¹⁷⁹ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.142.

¹⁸⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.92; SUR, Toplu İlişkiler, s.139.

Yardımcı iş mahiyetinde ki işte faaliyet gösteren çalışanlarda 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 4. fıkrasına göre çalıştıkları işyerinin tabi olduğu işkolu çerçevesinde faaliyet yürüten bir sendikada üyelik işlemi gerçekleştirebilir. Örneğin; bir metal işkoluna tabi bir işyerinde çalışan temizlik işçisi metal işkoluna bağlı bir sendikaya üye olabilir. Alt işverenin işçileri, alt işverenin işyerinde yürütülen esas işin tabi olduğu işkoluna bağlı bir sendikaya üyelik işlemi gerçekleştirebilir. Ancak alt işverenlik ilişkisi geçersizse alt işverende çalışan işçiler, esas işverene bağlı işyerindeki asıl işin girdiği işkolunda faaliyet yürüten sendikanın üyesi olabilirler¹⁸¹.

Birden fazla sendikaya üye olma engeli aynı işkolunda kurulan sendikalar için geçerlidir. Bu nedenle bir işçinin, farklı işkollarında çalışması durumunda farklı işkollarına tabi sendikaya üye olmasında herhangi bir engelleme ve yasak bulunmamaktadır. Kanunun belirttiği gibi aynı işkolunda eş vakitte farklı sendikalara üyelik işlemi yasağı bireysel sendika özgürlüğünü etkilemez¹⁸².

2.2.3. Üyelğin Sendika Tüzüğüne Uygun Olması

Kişilik haklarına, kanunun emredici hükümlerine ve anayasal haklara aykırı olmamak şartıyla sendika tüzüğüne üyelik ile ilgili maddeler koymak mümkündür¹⁸³. Gerçekten 6356 sayılı Kanunun 8. maddesinin 1. fıkrasının “d” bendine göre üyeliğe ilişkin birtakım şartlar getirilebilir. Sendika tüzüğünde, başka bir sendikaya üye olanlara veya yüz kızartıcı fiillerden dolayı ceza alan işçilere üyelik yasağı getirilebilir¹⁸⁴.

¹⁸¹ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.137.

¹⁸² SÜMER, İş Hukuku, s.204.

¹⁸³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.91; AKYİĞİT, Toplu İş s.258; HAFIZOĞLU, s.96; SÜMER, İş Hukuku, s.204; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.184; Ancak tüzükte düzenlenecek bu şartların sınırlı ve makul olması gerekir. Bkz. ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.137; ŞAHLANAN, Fevzi, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu, Fakülteler Matbaası, 1980, s.74.

¹⁸⁴ SÜMER, İş Hukuku, s.204; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.91; Daha önceleri işçi sendikasına üye olmaları tamamen yasaklanmış işçiler vardı. Artık bu yasağa gerek kalmamıştır. 2821 sayılı Kanunun 21. maddesinin 1.fıkrasında üyelik yasakları sayılmıştı. Bunların kapsamı zamanla azaltılmış ve 6356 sayılı

Sendikaya üyelik için belli sayıda ki kişinin, üye olacak işçiyi sendika yönetimine önermesi koşulu sendika tüzüğünde yer alabilir¹⁸⁵. Anayasaya veya kanuna uygun düşmeyen, dil, din, ırk, siyasi düşünce vb. gibi ayrımların yapıldığı hükümler sendika tüzüğüne konulamaz¹⁸⁶. Dolayısıyla sendika üyeliğine girişi zorlaştıran ve bu girişin olanaklarını ortadan kaldıran, objektif olmayan, ayrımcı tüzük düzenlemeleri geçersiz sayılmalıdır¹⁸⁷.

2.3. SENDİKAYA ÜYELİK İŞLEMLERİ

2.3.1. Üyelik İşlemi

Sendika üyesi olmak isteyen işçi bu iradesini, belirlenen usul çerçevesinde beyan etmelidir. Böylece usulüne uygun irade beyanı ile sendika üyeliği geçerlilik kazanacaktır¹⁸⁸. 6356 sayılı Kanun, sendikaya üyelik işlemlerinde eski sistemi terk ederek bilgi iletişim sistemiyle entegrasyon çerçevesinde yeni bir sistem getirmiştir. Teknolojik gelişmelere uygun olan yeni sistem, e-Devlet kapısı üzerinden sendika üyesi olma yolunu açmıştır¹⁸⁹.

6356 sayılı Kanununun 17. maddesinin 5. fıkrasında sendika üyelik işlemi ve yöntemi açıklanmıştır. Uygulamada e-Devlet kapısından yapılan üye olma işlemi üyeliği

Kanunun bu yasaklar konusunda herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir. Böylece üyeliğin uluslararası standartlara daha uygun olduğuna ilişkin detaylı bilgi ve görüş için bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.258-259.

¹⁸⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.91.

¹⁸⁶ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.185; SÜMER, İş Hukuku, s.204.

¹⁸⁷ ŞAHLANAN, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.74.

¹⁸⁸ TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, 2015, s.294; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.95; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 2016, s.678; SÜMER, İş Hukuku, s.204-205; AKYİĞİT, Toplu İş, s.259; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.189; Sendika üyeliğinin kazanılmasının demokratik ilkelere göre yapılması gerektiğine ilişkin detaylı bilgi için bkz. ZORLUTUNA, s.146-147; B.ÖZTÜRK, s.84.

¹⁸⁹ AKTAY, s.47; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.680; HAFIZOĞLU, s.97; SUR, Toplu İş ilişkileri, s.141; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.94; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.295; SÜMER, İş Hukuku, s.204-205; B.ÖZTÜRK, s.84; e-Devlet kapısının uygulamada birtakım sorunlara yol açacağına ilişkin eleştiriler için bkz. BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.174-175.

kabule salahiyetli organca genellikle kabul edilmektedir¹⁹⁰. Sendika üyelik sözleşmesi, sendika üyesi olmaya aday kişinin üye olma yönündeki iradesinin sendika yetkili organınca kabul edilmesi ile kurulur. Böylece üye olmaya aday kişi, üyelik başvurusuyla birlikte sendika tüzüğünde düzenleme altına alınan hak ve yükümlülükleri de bir anlamda onaylamış olmaktadır¹⁹¹.

İşveren sendikalarına üyelik işlemleri, işçi sendikasına üyelik işlemleri gibi yapılmaktadır. Ancak Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğinde bir düzenleme getirilmiştir¹⁹². Bu yönetmeliğin 7. madde 1. fıkrası işverenin üye olacağı sendikaya başvuruyu yazılı olarak yapılmasını öngörmektedir. Diğer düzenlemeler açısından benzer esaslar tanınmıştır¹⁹³. Sendikaya üyelik başvurusunda bulunan işçi üyeliğın kabul süresi olan 30 gün içinde bu başvurusunu geri alabilir. Sendikanın, işçinin başvurusunu geri almasını beklemeden üyeliği kabul etmesi üyeliği aktif hale getirmez¹⁹⁴. Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında kanunda belirlenen prosedür dışında sendikaya üyelik işlemi yapılamayacağını belirtmiştir. Sendika üyeliğinin ispatı açısından belirlenen prosedür dışında bir işlem yapılmışsa üyeliğın tanıkla ispatı dahi mümkün değildir¹⁹⁵.

¹⁹⁰ AKTAY, s.47; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.295; Üyelik başvurularını karara bağlayan yetkili organın sendika tüzüğünde belirleneceğine ilişkin bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.142; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.98; Okuma- yazma bilmeyen işçilerin e-Devlet kapısından üyelik işlemlerini gerçekleştirmesinin güçlüğü ve bu konuda yetkili kişilerce birçok sahtecilik yoluna başvurulma olasılığı hakkında bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.95; 7.11.2013 tarihine kadar işçi sendikasına üyelik işlemini gerçekleştirmek isteyen işçi bu üyeliğini noter kanalıyla gerçekleştirmesi gerekirdi. Önceki düzenlemede, işçinin notere onaylattığı noter fişinin sendikaya verilmesinin hukuki niteliği icaptır. Noterde gerçekleşen bu prosedür ile üyelik kazanılmazdı. Bu konuda yetkili organın üyeliği onaylaması gerekirdi. Bu usul artık eskide kalmıştır. Bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.96; Aynı yönde bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.261.

¹⁹¹ BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.173.

¹⁹² RG, 09.07.2013, 28702.

¹⁹³ SUR, Toplu İlişkiler, s.142; Yönetmelik ile yapılan düzenlemede işveren sendikalarının sendika üyeliğinin kazanma konusu kanunla bağdaşmayan bir şekilde düzenlenmiştir. Bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.190.

¹⁹⁴ AKYİĞİT, Toplu İş, s.262; Sendika Üyeliğinin Kazanılması Ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yön. m.5/4: *“Başvuru sahibi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusuna işlem yapılmıncaya kadar e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunu geri alma hakkına sahiptir”*.

¹⁹⁵ *“Sendika üyeliğinin nasıl kazanılacağı 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesinde gösterilmiştir...Bu yön kamu düzeni ile ilgili olup, bu maddede düzenlenen prosedür dışında başkaca herhangi bir şekilde üyeliğın gerçekleşmesi mümkün değildir ve bunun sonucu olarak sendika üyeliğinin*

Ayrıca, 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile Anayasanın 51. maddesinin 4. fıkrası yürürlükten kaldırılması nedeniyle aynı işkolu içerisinde faaliyette bulunan farklı sendikalara üyelik yolu da açılmıştır¹⁹⁶. Sendika kurucularının, ortada henüz bir sendika olmadığı için kurmakta oldukları sendikaya e-Devlet yoluyla üye olmaları mümkün değildir. Bu nedenle kurucuların üyelik işlemi sendika kurulduktan sonra kendiliğinden ortaya çıktığı için şu halde kurucuların üyelik işlemi e-Devlet üyelik işlemi yönteminin bir istisnasını da oluşturmaktadır¹⁹⁷.

2.3.2. Üyelik İşleminin Reddi

Türk Sendika Hukukunda sendikaya üyelik için yapılan her başvurunun kabulü zorunluluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla sendikalar, üyelik için yapılan başvuruyu gerekli durumlarda reddetme hakkına sahiptirler¹⁹⁸. Ancak ifa ettiği görevin niteliği gereği diğer kişi topluluklarından ayrılan sendikalar için üyelik işleminin reddi açısından bir sınırlama getirildiği de bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla sendikalar, haksız ve keyfi olarak hiçbir üyelik başvurusunu reddetme yolunu seçemez¹⁹⁹.

6356 sayılı Kanununun 17. maddesinin 5. fıkrasına göre üyeliğe ilişkin başvurunun otuz gün içerisinde sendikanın yetkili organı aracılığı ile geri çevrilmediğinde işçinin üyeliğe ilişkin başvurusu onaylanmış olur. Ret kararına karşı otuz gün içinde yargı yoluna

tanıkla ispatı söz konusu edilemez. Davacı 7.1.1987 tarihinde Öz Gıda -İş Sendikasına üye olduğunu, 22. maddede öngörülen biçimde notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişi ile ispat etmiş değildir. Dosyada davacının Öz Gıda -İş Sendikasına üye olmak için doldurup imzaladığı ve noterlikçe tasdikli 30.11.1987 tarihli bir adet üye kayıt fişi mevcut değildir. Öz Gıda-İş Sendikası işyeri temsilcisinin mahkemeye hitaben yazıp gönderdiği yazıda da, 30.11.1987 tarihli noterlikçe tasdikli üye kayıt fişinden söz edilmiş, 7.1.1987 tarihli üyelik fişinden söz edilmemiştir. Bu durumda mahkemenin isteği kabul etmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yarg. 9.HD., 05.04.1989, E.1989/2660, K.1989/3136, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi).

¹⁹⁶ KUTAL, Metin, “Toplu İş Hukuku Açısından T.C Anayasası’nda Yapılan Son Değişiklikler(2010)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Ed: Süleyman Başterzi, Beta Yayıncılık, 2011, s.1584.

¹⁹⁷ BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.174.

¹⁹⁸ AKYİĞİT, Toplu İş, s.264; Başvuruları kabul etme zorunluluğunun olmamasının kolektif sendika özgürlüğü açısından değerlendirilmesi hakkında bkz. ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.146.

¹⁹⁹ BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.173-174.

başvurulabilir. Burada kararın işçiye tebliğ tarihi, yargılamaya başvuru tarihinin başlangıcını oluşturur. Yargılamada verilecek hüküm kesindir. Yargılamada işçinin talebi kabul görürse üyelik işlemi, ret kararının verildiği tarihte gerçekleşmiş olur²⁰⁰. Mahkemenin bu kararı sendika üyeliğine kabul yönünde irade beyanı olarak nitelendirilmektedir²⁰¹. Kanunda belirlenen 30 günlük süre hak düşürücü süredir. Hâkim, hak düşürücü süreyi kendiliğinden dikkate almalıdır²⁰².

Akyiğit'e göre üyelik başvurusunun değerlendirilme süresi olan 30 günlük sürenin sendika tüzüğüyle veya başvuru sahibinin rızasıyla arttırılması mümkün değildir²⁰³. Şahlanan'a göre red kararına karşı açılacak bu davada ispat yükü sendikaya ait olmalıdır. Çünkü sendikayı sendika yapan üye sayısının fazla olmasıdır. Sendikanın bir üyenin başvurusunu reddetmesi sendika için olağan bir durum değildir. Bu nedenle ispat yükü sendikaya ait olmalıdır²⁰⁴.

Mahkemenin sendikaya üye olmak isteyen işçinin üyeliği konusunda açılan davada kabul kararı vermesi durumunda bu karar işçi tarafından Bakanlığa bildirilir. Bu karar Bakanlık tarafından e-Devlet kapısında yayınlanır. Sendikanın haksız yere üyelik başvurusunu reddetmesine örnek olarak, üyelik başvurusu yapan işçinin farklı siyasi görüşe veya dini inanca sahip olması ya da ileride sendika yönetimine rakip olma endişesi olabilir. Sendikanın haklı olarak red sebeplerine örnek ise işçinin başka bir işkolunda sendikaya üye olması veya bazı suçlardan dolayı sabıkasının olması olarak gösterilebilir²⁰⁵.

²⁰⁰ 2821 sayılı Kanunda, sendikaya üyelik başvurusu reddedilen işçinin açacağı davanın kabul edilmesi durumunda üyeliğin ne zaman kazanılacağına ilişkin bir hüküm mevcut değildi. Ancak 6356 sayılı Kanunda isabetli bir şekilde üyeliğin kazanılacağı zaman açıkça belirtilmiştir. Bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.681; Aynı yönde bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.265.

²⁰¹ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.166; SUR, Toplu İlişkiler, s.143; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.296; SÜMER, İş Hukuku s.205; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.191.

²⁰² ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.165-166; SÜMER, İş Hukuku, s.205; AKYİĞİT, Toplu İş, s.265.

²⁰³ AKYİĞİT, Toplu İş, s.264.

²⁰⁴ Ayrıca sendika tüzüğünde belirlenen üyelik başvurusunun reddi sebeplerinin hakimi bağlamayacağı konusunda bkz. ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.166.

²⁰⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.97-98.

Üyeliği sendikaca haksız olarak reddedilen işçi şayet bir zarara uğramışsa zararın tazmini için sendika aleyhine tazminat davası açabilir²⁰⁶. Yerel mahkemeler bazen açıkça Anayasal güvence altında olan adil yargılanma ilkesinin ihlaline yönelik kararlar verebilmektedir. Üyeliğin reddi kararı kesin olmasına karşın bizce olağanüstü kanun yolları ve Anayasaya Mahkemesi'ne bireysel başvuru yolları da işletilebilir. Ancak kanun yararına temyizcinin geçmişe etkili olmayacağını ve yerel mahkeme hükmünü ortadan kaldırmayacağını da belirtmek isteriz. Böylece bu konuda en etkili başvuru üyeliğin kabulü isteminin reddi kararının tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yoludur.

2.4. SENDİKA ÜYELERİNİN HAKLARI VE BORÇLARI

Sendika üyeliği, üyelere birtakım haklar sağladığı gibi sorumluluk çerçevesinde borçlar da meydana getirmektedir²⁰⁷. Üyelik hakları, sendika üyesi ile sendika arasında kurulan hukuki ilişkiden sendika üyesinin faydasına yönelik doğan haklardır²⁰⁸. Üyelik borçları ise sendika üyesine birtakım ifa edilmesi gerekli edimlerin yüklendiği yükümlerdir.

2.4.1. Üyelik Hakları

Sendikaya üye olan işçiler ile sendika arasında, üyelik işleminden kaynaklanan bir hukuki ilişki meydana gelmektedir. Bu nedenle anılan hukuki ilişkide üyelik hakları kapsamında, kanun ve sendika tüzüğünden kaynaklanan birtakım haklar ortaya

²⁰⁶ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.98; OKUR, Zeki, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.91.

²⁰⁷ AKTAY, s.53.

²⁰⁸ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.131.

çıkılmaktadır²⁰⁹. Bu hakların kapsamı sendika tüzüğünde de belirtilir. Tüzüğün asıl amaçlarından biriside hakların ve borçların belirlendiği hukuki metinler olmasıdır²¹⁰.

Üyelerin öneride bulunması, eleştiri yapması, sendika organlarının kararlarına karşı genel kurulda şikayet yoluna başvurma hakkı üyelik hakları arasında yer almaktadır. Üyelik hakları genelde şahsa bağlı haklardandır. Bu haklar devredilemez ve miras yoluyla intikal edemez²¹¹. Ayrıca sendika üyelik hakları bakımından 6356 sayılı Kanunda açık hüküm bulunmayan durumlarda tüzel kişiler ve derneklerle ilgili hükümler, amacına uygun düştüğü ölçüde üyelik hakları bakımından da uygulanır²¹². 6356 sayılı Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrası ile sendika üyesi işçinin fıkra da belirtilen konularda sendika tarafından temsil edilme hakkı da bulunmaktadır²¹³.

2.4.1.1. Faaliyet Ve Yönetime Katılma Hakkı

Sendika üyelerinin sendikanın faaliyetlerine ve yönetimine aktif bir şekilde katılma hakkı bireysel sendika özgürlüğüne örnek teşkil etmektedir²¹⁴. Sendika üyeleri için en önemli hak genel kurula katılma ve oy kullanma hakkıdır²¹⁵. Ancak, işçi sendikalarında üyelerin çokluğu nedeniyle genel kurul toplantılarına bütün üyelerin katılması zordur. 6356 sayılı Kanununun 10. maddesinin 3. fıkrasına göre sendika tüzüklerine delegelerin seçiminin engellenmesine yönelik maddeler düzenleme altına alınamaz şeklinde hüküm mevcuttur. Bu nedenle Kanunumuz üyelerin sayısının fazlalığı

²⁰⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.205; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.213; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.304; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.99; AKYİĞİT, Toplu İş, s.284; AKTAY, s.54; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.131.

²¹⁰ BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.179.

²¹¹ SUR, Toplu İlişkiler, s.144; BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.180.

²¹² ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.169.

²¹³ BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.179-180.

²¹⁴ SÜMER, İş Hukuku, s.205; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.99; Katılma hakkı kavramı için bkz. TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.305. Sendika üyelerinin yönetime genel kurulda oy kullanarak katılma hakları olduğu gibi organlara seçilme ve bu organlarda görev alma hakkı da vardır. Bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.214; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.132.

²¹⁵ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.99; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.169; SUR, Toplu İlişkiler, s.144.

nedeniyle, delegeler aracılığı ile oy kullanmalarını amaçlamıştır²¹⁶. Sendika üyelerinin sadece oy kullanma hakkı yoktur. Genel kurula olağanüstü çağrı yapabilme, toplantılarda dilediği gibi eleştiri ve dileklerde bulunabilme, sendika kararlarına itiraz ederek bu konuda gerekli mercilere şikâyetle bulunabilme ve süresi içerisinde mahkemeye başvurabilme hakkı da faaliyet ve yönetime katılma hakkı kapsamında değerlendirilir²¹⁷.

Sendika üyelerinin birbirleri arasında ayrıcalıklı yahut birden çok oy kullanma hakkı bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre genel kurulda, organlara ilişkin seçimler adli gözetim çerçevesinde yapılırsa da diğer tüm yönetim faaliyetlerinde de bu eşitlik gözetilmelidir²¹⁸.

2.4.1.2. Eşit İşlem Hakkı

Eşit işlem hakkı, sendika üyesinin korunmasına ilişkin haklardandır. Bu hak, 274 sayılı ve 2821 sayılı Kanunlarda da düzenleme altına alınmıştır²¹⁹. 6356 sayılı Kanununun 26. maddesinin 3. fıkrasında ise kuruluşların, faaliyetlerinde üyeler arasında eşitlik ilkesine uyulması gerektiği ayrıca ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet konularında da hassas davranılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Kanun koyucu bu hüküm ile sendika üyeleri arasında haksız davranışları engelleme amacı gütmektedir. Ayrıca bu hüküm ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmak istenmiştir²²⁰.

²¹⁶ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.169-170; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.99; Bir sendikanın tüzüğünde delege usulünün belirlenmesi ve uygulamaya geçirilmesi, ancak ve ancak seçilen delegelerin hukuka uygun ve demokratik kurallar çerçevesinde seçilmesi ile işlerlik kazanır. Bkz. ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.157; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.132.

²¹⁷ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.158; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.132.

²¹⁸ AKYİĞİT, Toplu İş, s.286.

²¹⁹ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.132.

²²⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.304; SÜMER, İş Hukuku, s.206; AKYİĞİT, Toplu İş, s.288; Eşit işlem ilkesi “Kuruluşların Faaliyetleri” başlığı altında yer almaktadır. Gerek sosyal faaliyetler gerekse de çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerde ve ayrıca toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan işçiler konusunda da gözetilmelidir bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.145; İş ilişkilerinde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının uygulanması hakkında geniş bilgi için bkz. SUR, Melda, “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.37, 2017, s.33 vd.; DEMİR, Fevzi, “İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, C.11, S.41, 2014, s.16-17.

Eşit işlem hakkı, hakkaniyet düşüncesiyle birlikte Anayasanın 10. maddesiyle “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” şeklinde ifade edilen düzenlemesine dayanmaktadır. Anayasada düzenlenen bu ana ilkeyi sendika üyelerinin hepsine eşit davranılmasının mutlak zorunlu olması şeklinde değerlendirmem gerekir. Sendikaya üye her işçiye aynı koşullar ve ortamda olmak şartı ile eşit şekilde davranmak kâfidir. Dolayısıyla sendika üyesi işçiler sendika yönetimince belli gruplara ayrılabilir. Örneğin, kıdemi çok olanlar ile kıdemi az olanlar farklı gruplarda yer alabilirler²²¹. Bu durumda eşitlik ilkesine aykırılıktan bahsedilemez.

6356 sayılı Kanunda ilk defa yer verilen toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme ilkesi ile sendikaya üye olan kadın işçiler için pozitif ayrımcılık yapmanın yolu açılmıştır. Bu sebeple artık sendikalar kadın üyelerinin haklarının korunması için seçim konusunda kota koyabilmektedirler²²². Bu düzenlemeler Avrupa Birliği'nin son dönemlerde pozitif ayrımcılık yaklaşımı ile kadın çalışanlar için kota uygulaması yapması uygulamaları bakımından da yerindedir²²³. Yargıtay'ın görüşüne göre sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmaları eşit işlem hakkının ihlali anlamına gelmemektedir²²⁴. Eşit davranma hakkı aynı zamanda üyelerin yükümlülükleri konusunda

²²¹ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.133; DEMİR, Eşit İşlem Yapma Borcu, s.22-23.

²²² SÜMER, İş Hukuku, s.206; Örneğin, sendikada üyeliği en az 10 yıl sürenlerin sendikanın belirlediği bir otelde 5 gün ücretsiz tatil yapması bu ödülün yararlanmayan üyelerin haklarının zayı edildiği anlamına gelmemektedir. Bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.288; AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.59.

²²³ ULUCAN, Devrim, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Özel Sayı, 2013, s.378.

²²⁴ “Gerçekten, 1.5.1966-30.4.1969 tarihleri arasında mer'i olan toplu iş sözleşmesinin 2. maddesinin A bendinin 2. fıkrasında görevi ve unvanları yazılı personel kapsam dışı bırakılmış, davacıların tamamı ancak 1.5.1969-30.4.1972 tarihleri arasında mer'i olan Toplu İş Sözleşmesiyle kapsama alınmıştır. O halde, mahkemece yapılacak iş, davacıların görevi ve unvanı itibariyle ilk toplu iş sözleşmesinin kapsamına girip girmediklerini tesbit etmek, ilk toplu iş sözleşmesinin kapsamına girdikleri takdir de şimdiki gibi karar vermek, ilk toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındalarsa 1.5.1969 - 30.4.1972 tarihli Toplu İş Sözleşmesinin 4. maddesinin (b) bendinin 2. fıkrası gereği 1.9.1969 tarihinden itibaren ücret zammına müstahak olduğu göz önünde tutularak bu tarihten itibaren hesaplanacak ücret zammı alacağına hükmetmektir.”, Yarg. 9.HD., 12.01.1976, E.1975/31395, K.1976/1000, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi); “...diğer müdürlerin yanısıra mühendislerin de sözleşme dışı bırakıldıkları yazılı bulunmaktadır...”, Yarg. 9.HD., 06.05.1974, E.1973/24604, K.1974/8465, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi).

da uygulanmalıdır. Örneğin, sendika üyelerinden alınan aidatlar bakımından üyelere eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır²²⁵. Eşit davranma ve ayrımcılık yasağı ile ilgili pek çok Avrupa Birliği Direktifi bulunmaktadır. Özellikle istihdam ve eşit muamele konusunda 2000/78 sayılı direktif ile Avrupa Birliği müktesebatında yer alan konular, Türk İş Hukuku mevzuatında yer alan hususlar ve Türkiye'deki bazı olaylar incelenmiştir²²⁶. Yargıtay ikramiye konusunda eşit işlem ilkesine aykırı davranış sergilenen bir olayda “İşveren, tüm işlemlerinde olduğu gibi ikramiye dağıtımında da, aynı durumdaki işçileri arasında farklı işlem yapamaz. Bu husus işverenin işçilere yardım ve gözetme borcuna, eşit işlem yapma ilkesine aykırı düşer.” şeklinde karar vermiştir²²⁷.

2.4.1.3. Sendikanın Tesislerinden Ve Faaliyetlerinden Faydalanma Hakkı

Sendika üyeleri, sendikaların üyelere sağlamış olduğu maddi ve manevi bütün hizmet ve faaliyetlerden, sendikanın kurmuş olduğu kooperatiflerden, sağlık ve spor tesislerinden, dayanışma faaliyetlerinden ve üyeler için akla gelebilecek her türlü hizmetten faydalanma hakkı bulunmaktadır²²⁸.

Üyelerin tesislerden ve faaliyetlerden yararlanma hakkı ücretsiz olamaz. Eşitlik ilkesine aykırı olmamak kaydıyla üyelerin tesis ve faaliyetlerden yararlanması karşılığında ücret alınabilir²²⁹.

2.4.2. Üyelik Borçları

²²⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.305.

²²⁶ MANAV, A.Eda, “AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar”, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Özel Sayı, 2013, s.737.

²²⁷ Yarg. 9.HD., 09.03.2005, E.2005/3551, K.2005/7831, Sinerji Mevzuat ve İhtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi).

²²⁸ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.304; SÜMER, İş Hukuku, s.206; AKYİĞİT, Toplu İş, s.286; Bu haklara kooperatif, okuma ve seminer salonları ile kamp gibi değişik faaliyetlerde girer. Bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.133; BAŞBUĞ, Sendika Üyeliği, s.180.

²²⁹ AKYİĞİT, Toplu İş, s.287.

2.4.2.1. Sendikanın Kararlarına Uyuma Borcu

Sendikal hareketin evrensel hukuk standartlarında başarıya ulaşabilmesi için üyelerin sendika düzenine ve sendikanın aldığı kararlara uyması gerekmektedir²³⁰. Sendika üyeleri, sendika tüzüğüne ve ilgili yönetmeliklere, yetkili organların kararlarına uymak zorundadır. Bu kural, sendika üyesinin sadakat borcunun tabi bir neticesidir²³¹.

Sendikal otoritenin sonucuna bağlı olarak sendikalar kural koyucu güce sahiptirler. Ayrıca sendikalar, yönetim gücüne de sahiptirler. Sendikacılığın gelişimi için üyelerin sendika gücünün koymuş olduğu kararlara uyması ve daha da ötesi üyelerin sendikacılık faaliyetinde aktif bir tutum içerisinde olması gerekir²³².

Üyelerin, sendikaların kararlarına uyma borcuna aykırı davranması durumunda sendika, ilgili üyeye yaptırım uygulama imkânına sahiptir²³³. Tartışmalı olmakla birlikte bazı yazarlara göre, yasal grev kararına uyulmaması da sendika kararlarına uyma borcunun ihlali anlamına gelmektedir. Buna karşılık sendika üyesinin yasa dışı greve katılmaması, şüphesiz sendika düzenine uyma borcunu ihlal etmemektedir²³⁴.

²³⁰ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku s.172; SÜMER, İş Hukuku, s.206; AKYİĞİT, Toplu İş, s.300; AKTAY, s.54-55; SUR, Toplu İlişkiler, s.145; ZORLUTUNA, s.156.

²³¹ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.134.

²³² ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.206; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.683.

²³³ AKYİĞİT, Toplu İş, s.300; Sendika üyesinin kararlara uyma borcuna aykırı davranması durumunda tüzüklerde, uyarma, kınama, sendikadan çıkarma gibi yaptırımlara yer verildiği görülmektedir. Bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.101; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.216; Sendika üyesine uygulanacak olan disiplin cezasının mutlaka tüzükte yer alması gerekmektedir. Bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.134.

²³⁴ SUR, Toplu İlişkiler, s.145; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.216-217, dn.464; Sendikanın belirlemiş olduğu bir greve katılma borcunun ihlali halinde çoğu zaman üyelikten çıkarma veya grev yardımı yapmama gibi yaptırımlar söz konusu olur. Bkz. TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.308.

2.4.2.2. Aidat Ödeme Borcu

Sendikalar kuruluş faaliyetlerini, üyelerinden aldıkları aidatlarla²³⁵ sürdürürler. Üyelik aidatı sendikal faaliyetlerden yararlanmanın karşılıksız olmadığına da bir göstergesidir²³⁶.

6356 sayılı Kanununun 18. maddesinin 1.fıkrasında üyeliğe ilişkin aidat tutarının sendikaların tüzüğünde düzenleme altına alınan hükümlere göre genel kurul aracılığı ile belirleneceği düzenleme altına alınmıştır. Böylece daha sonradan üyelik aidatı miktarının artırılması veya azaltılması mutlak surette bir genel kurul kararıyla mümkün olacaktır²³⁷. Ayrıca üyelik aidatının tahsil edilmesi ile ilgili düzenlemeler Bakanlıkça ortaya konulmuş yönetmelik tarafından düzenleme altına alınmıştır²³⁸. Kanunumuz, üyelik aidatı miktarının belirlenmesini tamamen serbest bırakmıştır. Bu nedenle, 6356 sayılı Kanununda üyelik aidatı için bir tavan belirlenmemiştir²³⁹.

Üyelik aidatının miktarı genellikle tüm üyeler için eşittir. Ancak bazı durumlarda üyelerin aldıkları ücretlere veya başkaca haklı nedenlere göre üyelerden alınan aidat miktarlarının farklı olmasında yasal bir engel bulunmamaktadır²⁴⁰. Şahlanan'a göre

²³⁵ Geniş anlamda aidat terimi, sendikaların amacının gerçekleştirilmesi için sendika üyelerinin ödemekle yükümlü oldukları para, emek, eşya ve benzerlerini kapsar. Dar anlamda aidat (ödenti) ise sadece para biçimindeki katılma payını anlatır. Bkz. TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.306.

²³⁶ AKYİĞİT, Toplu İş, s.289; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.206; SÜMER, İş Hukuku, s.207; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.684; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.217; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.101; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.306; SUR, Toplu İlişkiler, s.146.

²³⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.307; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.207; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.101.

²³⁸ Bu yönetmelik, 9 Temmuz 2013 günü Resmi Gazetede yayınlanan Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliktir.

²³⁹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.217; SÜMER, İş Hukuku, s.207; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.307; SUR, Toplu İlişkiler, s.146; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.101; AKTAY, s.49; Ayrıca, kuruluşların gelirleri arasında sadece üyelik ve dayanışma aidatına yer verilmiştir. Bu düzenlemelere aykırı olarak kuruluşların üyelerinden bunlar dışında aidat tahsil etmesi zor gözükmemektedir. Bu nedenle bu iki aidat dışında bir aidatın kararlaştırılması ya da tahsil edilmesi mümkün değildir. Bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.218.

²⁴⁰ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.207; SÜMER, İş Hukuku, s.207.

sendika üyesi işçi veya işverenlerin kendi istekleri doğrultusunda üyesi oldukları sendikalara fazladan aidat ödemelerinin önünde yasal bir engel bulunmamaktadır²⁴¹.

6356 sayılı Kanununda, işçiler tarafından ödenmesi gereken üyelik ve dayanışma aidatının işverence kesilmesi diğer bir adıyla check-off yani kaynakta kesinti sistemi kabul edilmiştir²⁴². 6356 sayılı Kanunun 18. maddesinin 2. fıkrası gereğince işveren tarafından üyeliğe ve dayanışma aidatına ilişkin ücretler işçinin maaşından kesilebilir. Ancak bunun için işçi sendikası yönetiminin, işveren tarafına yazılı bir başvuru yapması lazım gelir. Bu sistem, yalnızca sendika tüzüğünde belirlenen üyelik aidatı ve dayanışma aidatı hakkında uygulanır²⁴³. Ayrıca kaynakta kesinti sisteminden üst kuruluşların yani konfederasyonların yararlanması mümkün değildir²⁴⁴.

İşveren, kanunda belirlenen şartların gerçekleşmesi durumunda, işçilerin ücretlerini ödemediği önce ücretlerinden gerekli kesintileri yaparak ödenmesi gereken miktarı dayanışma aidatı veya üyelik aidatı açıklaması ile yetkili işçi sendikasına ödemek zorundadır²⁴⁵. Bu yönde gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, 6356 sayılı Kanunun 18. maddesinin 3. fıkrası gereğince işletmelere ilişkin kredilere uygulama alanı bulan en yüksek faizini de ödemek zorunda kalır. Bu kesintiyi yapmayan veya kesintiyi yaptığı durumda bunu 1 ay içerisinde yetkili sendika organlarına göndermeyen işverenler, sendikaya karşı umumi düzenlemelere göre mütemerrit duruma düşer. Ayrıca sendikaların, işvereni temerrüt haline düşürebilmesi için bildirimde bulunmasına gerek yoktur²⁴⁶.

²⁴¹ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.208; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.218.

²⁴² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.684; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.208; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.220; SÜMER, İş Hukuku, s.207; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.102-103; Kaynakta kesinti yöntemini uygulayan ülkelerin sayısı oldukça azdır. Yabancı ülkelerin çoğu, kaynakta kesinti yöntemini toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir hüküm olduğunda uygulamaktadır. Bkz. TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.307; SUR, Toplu İlişkiler, s.147.

²⁴³ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.307.

²⁴⁴ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.221.

²⁴⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.308; SUR, Toplu İlişkiler, s.147; SÜMER, İş Hukuku, s.207.

²⁴⁶ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.103.

Sendikalar, tüzüklerine koyacakları maddeler ile üyelerinden üyelik aidatı dışında başkaca aidatların alınmasını kararlaştırabilir. Dolayısıyla önceki kanunun yasakladığı “giriş aidatı”, “üst kuruluş aidatı”, “grev dayanışma fonu” gibi ek aidatlar sendika tüzüklerine bu yönde konulan maddeler uyarınca istenebilecektir²⁴⁷.

Sendika üyesi işçinin işsiz kaldığı dönemlerde aidat ödeme borcu devam etmektedir. Ancak sendika tüzüğünde işçiden çalışmadığı dönemde aidat alınmayacağına ilişkin maddeler konulabilir²⁴⁸. Yine aynı şekilde sendika üyeliğinin askıya alındığı dönemlerde de aidat ödeme borcu doğmamaktadır²⁴⁹. Faaliyeti devam etmeyen sendikalar için üyelerin aidat ödeme borçları bulunmaz. Ayrıca sendika veya konfederasyonların yeniden faaliyete geçmesi durumunda faaliyetinin durdurulduğu dönem için geçmiş aidatların talep edilmesi mümkün değildir²⁵⁰.

Konfederasyonlara ödenecek aidat miktarı veya türü ile ilgili kanunumuz herhangi bir sınırlama getirmemiştir²⁵¹. Ayrıca konfederasyonlara dayanışma aidatı ödenmesi söz konusu değildir²⁵². Yargıtay eski tarihli bir kararında, işverenin kesintileri ancak sendikaya ödenmek zorunda olduğuna hükmetmiştir. Ayrıca işveren, işçiden aidat haricinde başka bir kesintide yapamaz²⁵³.

²⁴⁷ SUR, Toplu İlişkiler, s.146; SÜMER, İş Hukuku, s. 207; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.102; 2821 sayılı önce ki Sendikalar Kanununda aidat türleri ve tutarlarındaki sınırlamaların 87 sayılı ILO Sözleşmesine aykırı olduğu görüşüne istinaden kuruluşlara bu yönde bir serbestiyet getirilmiştir. Ayrıca yemek, lokal işletmesi, tatil tesisleri, konser faaliyeti karşılığında alınan bedeller ise önceden olduğu gibi, şimdi de herhangi bir kısıtlamaya tabi değildir. Bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.146; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.101.

²⁴⁸ AKYİĞİT, Toplu İş, s.291.

²⁴⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.207; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.206; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.219.

²⁵⁰ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.206; SÜMER, İş Hukuku, s.207.

²⁵¹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.102; AKYİĞİT, Toplu İş, s.296-297.

²⁵² TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.102.

²⁵³ Yarg. 9.HD., 16.04.1985, E.1985/867, K.1985/4109, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi).

2.5. SENDİKA ÜYELİĞİNİ ETKİLEMİYEN DURUMLAR VE ÜYELİĞİN ASKIYA ALINMASI

2.5.1. Üyeliği Etkilemeyen Durumlar

Sendika üyeliğini etkilemeyen durumlar 6356 sayılı Kanunda belirtilmiştir. Kanunun 19.maddesinin 8.fikrasında işçinin, sendika organlarında görev alması sendika üyeliğini sonlandırmaz şeklinde düzenleme getirilmiştir²⁵⁴. Yine Kanunun 19. maddesinin 9. fıkrasına göre, işçi sendikasına üye bir çalışan bir yıl boyunca işsiz kalabilir. Bu durumda işçinin üyeliği etkilenmeyecektir. Yargıtay önceki tarihli bir kararında, işçinin geçici işsiz kaldığı bir yıllık sürede eş bir işkolunda faaliyet yürütülen bir işte çalışmaması nedeniyle sendika üyeliğinin sonlanması gerektiğine hükmetmiştir²⁵⁵. Ancak daha önce sendika üyesi olmayan işçinin, geçici işsizlik olarak tanımlanan bir yıllık sürede herhangi bir sendikaya üye olması mümkün değildir²⁵⁶. Sendika üyesi işçinin, sendikanın bağlı bulunduğu işkolunda kalmak üzere işyeri değişikliği yapması durumunda sendika üyeliği etkilenmez²⁵⁷.

2.5.2. Üyeliğin Askıya Alınması

6356 sayılı Kanunun 19. maddesinin 10. fıkrasında “*Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.*” şeklinde

²⁵⁴ Sendikanın yönetim kurulunda görev yapan kişilerin, görevlerinin son bulması durumunda eski işyerine öncelikli olarak alınmasının yasal dayanağı olan STİSK. m.23 hükümleri, üyelik güvenceleri kapsamında değerlendirilmelidir. Bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s. 148.

²⁵⁵ Yarg. 9.HD., 11.05.1998, E.1998/7300, K.1998/8735, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.11.10.2017, (çevrimiçi); Yarg. 9.HD., 16.09.1999, E.1999/14446, K.1999/13694, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi); Ayrıca geniş bilgi için bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.122; Yargıtay’ın bu görüşü STİSK ile düzenleme altına alınmıştır. Bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.122.

²⁵⁶ SÜMER, İş Hukuku, s.207-208.

²⁵⁷ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.194; SÜMER, İş Hukuku, s.208; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s. 121-122.

düzenleme mevcuttur. Askı durumu, 4857 sayılı Kanunun 31. maddesine göre manevra veya sair bir nedenle silah altına alınan kişiler içinde geçerlidir²⁵⁸. Askerliği meslek haline gelmişse sendika üyeliği sona erer²⁵⁹. Ayrıca iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönem içerisinde işçinin aidat ödeme borcu bulunmamaktadır²⁶⁰.

Mevsimlik işçiler sadece o mevsime özgü olarak iş sözleşmesi yapmışlarsa, mevsim bittiğinde sözleşmeleri de sona erer. Ancak sözleşme sadece o mevsime özgülenmemişse işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Dolayısıyla iş sözleşmesi askıda kalan mevsimlik işçilerinde sendika üyeliği askıda kalmış olur²⁶¹. Yargıtay bir kararında mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerinin askıya alındığı sürede sendika üyeliklerinin devam ettiğine ve buna ilişkin sendika tüzüğüne hüküm koyulamayacağına hükmetmiştir²⁶².

2.6. SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ

2.6.1. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi

Şahsa kuvvetli olarak bağlı haklardan biri de sendika üyeliğidir. Bu nedenle sendikaya üye işçinin ölümü, mahkeme tarafından gaipliğine karar verilmesi, ayırt etme

²⁵⁸ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.222; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.299; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.198; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.122; Halk arasında “bastır parayı al teskereyi” şeklinde bilinen bedelli askerlik uygulamasında iş ilişkisi ve sendika üyeliği de tüm varlığıyla devam etmektedir. Bu durumda iş ilişkisinin sona ermesi veya askıya alınması söz konusu değildir. Bkz. AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.71; AKYİĞİT, Toplu İş, s.325-326.

²⁵⁹ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.140; YAMAN, Rabiye, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.74, Özel Sayı, 2016, s.772.

²⁶⁰ SÜMER, İş Hukuku, s. 208; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.223; Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, 1989, s.13-14.

²⁶¹ AKYİĞİT, Toplu İş, s.326; SÜMER, İş Hukuku, s.208; SUR, Toplu İlişkiler, s.149; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.122.

²⁶² Yarg. 9.HD., 17.01.1992, E.1991/17528, K.1992/284, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi). Benzer kararlar için bkz. Yarg. 9.HD., 24.04.1992, E.1992/4433, K.1992/4631, Yarg. 9.HD., 18.01.2010, E.2008/14577, K.2010/294, Yarg. 9.HD., 28.12.2009, E.2008/13374, K.2009/38104, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.11.10.2017, (çevrimiçi).

gücünün²⁶³ sürekli kaybedilmesi durumunda sendika üyeliği kendiliğinden son bulur. Tüzel kişilerde ise fesih veya infisah²⁶⁴ yolu ile tüzel kişiliğin kişi olma özelliğini kaybetmeleri durumunda sendika üyeliği de kendiliğinden ortadan kalkar²⁶⁵.

İşverenlerin ve vekillerinin bu sıfatları kaybetmesi durumu 6356 sayılı Kanun ile açıklanmıştır. 19. maddenin 5. fıkrasında “İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.” şeklinde hüküm ile düzenleme altına alınmıştır. İşveren sendikasına üye olan bir şahıs şirketi, şirketi temsil eden kişinin şirketteki görevinin sona ermesi nedeniyle sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir²⁶⁶. Örneğin, bir anonim şirkette genel müdürlük yapan kişinin aynı zamanda anonim şirketin üye olduğu bir işveren sendikasında yönetici olması halinde genel müdürün şirketten ayrılması durumunda sendika üyeliği sona erer. Çünkü genel müdürün yani işveren vekilinin işveren sendikasında ifa ettiği yöneticilik görevi anonim şirketi temsilen kendisine verilmiş olabilir²⁶⁷.

6356 sayılı Kanununun 19. maddesinin 6. fıkrasında yaşlılık, malullük ve toplu ödeme almış işi bırakan işçinin sendikada ki üyeliğinin kendiliğinden sona erdiği

²⁶³ Ayırt etme gücünün geçici kaybedilmesi durumunda sendika üyeliğinin kendiliğinden sona erip ermeyeceği konusu öğretilerde tartışmalıdır. Ancak üyenin sürekli ayırt etme gücünün kaybı halinde üyeliğin kendiliğinden sona erdiği kabul edilmelidir. Bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 688; SUR, Toplu İlişkiler, s.154; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.224.

²⁶⁴ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.140; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.220.

²⁶⁵ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.223-2245; SUR, Toplu İlişkiler, s.154; SÜMER, İş Hukuku, s. 208; AKYİĞİT, Toplu İş, s.302-303; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.298; ZORLUTUNA, s.149-150; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 686.

²⁶⁶ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.140.

²⁶⁷ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.141; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.191-192.

düzenlenmiştir. Fıkranın devamında bu kişilerin üyeliklerinin devamı halleri sayılmıştır²⁶⁸.

6356 sayılı Kanunun 19. maddesinin 7. fıkrasına göre işkolunu değiştiren sendika üyesinin üyeliği de re'sen sonlanır. Aynı şekilde sendika üyesi bir işçinin memurluk görevine geçmesi ile de sendika üyeliği kendiliğinden sona erer²⁶⁹. Nitekim 6356 sayılı Kanun işkolu esasını benimsediği için işkolu değişikliği durumunda işçinin sendika üyeliği hiçbir hukuki işlem yapmadan kendiliğinden sona erecektir²⁷⁰.

2.6.2. Üyelikten Ayrılma

Sendika üyesinin üyelikten ayrılma özgürlüğü hem Anayasada hem de 6356 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmiş ve işçilerin sendika özgürlüğü koruma altına alınmıştır. Gerçekten, Anayasanın 51. maddesinde “...*üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.*” düzenlemesi ile işçilerin üyelikten dilediği gibi çekilmeye ilişkin sendika özgürlüğü hüküm altına alınmıştır²⁷¹. Ayrıca 6356 sayılı Kanunun 19. maddesinin 1. fıkrasında işçilerin hiçbir suretle herhangi bir sendikadan ayrılmaya zorlanamayacağı ifade edilmiştir. Kamu düzenine bağlı bu emredici hükümlere aykırı düzenleme yapılamaz. Üyelikten ayrılmak isteyen işçiye kesinlikle herhangi bir şart koşulamaz²⁷².

Sendika üyelerinin e-Devleti sistemini kullanarak üyelikten ayrılma işlemiyle sendika üyeliğini sonlandırması hakkı 6356 sayılı Kanunun 19. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Yine aynı fıkarda, e-Devlet sisteminden gerçekleştirilen bu bildirim

²⁶⁸ Bu düzenleme “...*Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.*” şeklindedir.

²⁶⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.208; SUR, Toplu İlişkiler, s.155.

²⁷⁰ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.141.

²⁷¹ Bu hüküm bireysel olumsuz sendika özgürlüğünün yinelenmesinin neticesidir. Bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.142; Bir işçinin sendikaya üye olma hakkı varsa dolayısıyla üye olduğu sendikadan çıkma hakkı da vardır. Detaylı bilgi için bkz. ŞAHLANAN, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.81.

²⁷² SUR, Toplu İlişkiler, s.150; ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT, s.688; SÜMER, İş Hukuku, s.209.

internet ortamından anında ilgili Bakanlık ve sendika organlarına varacağı ifade edilmiştir. Sendika üyesinin Anayasa ve kanunla düzenlenen bu hakkını bertaraf etmek ve sendikadan çıkmalarını engellemek için sendika tüzüğüne veya toplu iş sözleşmelerine düzenlemeler konulamaz²⁷³.

Toplu iş sözleşmesi imzalanması esnasında sendikadan kendi iradesi ile çekilen işçinin yetkili sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinden faydalanmasının önu kapalıdır. Fakat bu durumda sendikadan ayrılan işçinin, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden faydalanması mümkündür²⁷⁴. Sendika üyeliğinden çıkma, varması gereken bozucu bir şekilde yenilik doğuran tek taraflı bir irade beyanıdır²⁷⁵. Dolayısıyla sendikadan çıkma iradesinin, işçinin üyesi olduğu sendikanın yetkili organı tarafından kabul edilmesi gerekmez²⁷⁶.

Sendikadan çekilmenin geçerlilik kazanması, 6356 sayılı Kanununun 19. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkra “*Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.*” şeklindedir. İşçilerin, sendika üyeliğinden çıkmaları durumunda bir ay süre ile işçiler sendika üyesi sayıldıklarından dolayı toplu iş sözleşmelerine ilişkin tespitte bu işçiler sendikaya üye olarak kabul edilir²⁷⁷. Aslında bir aylık süre ile olumsuz sendika özgürlüğüne bir sınırlama getirilmiş olmaktadır. Ancak bir aylık süre ile ani, kötüniyetli ve toplu çekilmelerle sendikayı maddi açıdan zayıflatmanın önüne geçilmiş olur²⁷⁸.

Sendika Üyeliğinin Kazanılması Ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinin 5. fıkrasına göre “*Çekilmenin hüküm ve sonuç*

²⁷³ SÜMER, İş Hukuku, s.209.

²⁷⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.301.

²⁷⁵ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.142.

²⁷⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.151; SÜMER, İş Hukuku, s.209.

²⁷⁷ SÜMER, İş Hukuku, s.209.

²⁷⁸ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.143.

doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, sendika üyeliği kesintisiz bir şekilde devam eder.” şeklindedir. Ancak 2821 sayılı Kanun döneminde bu konuyla ilgili herhangi bir düzenleme olmamasına rağmen Yargıtay çekilme bildirimini yapan işçinin bir ay içerisinde tekrar eski sendikasına üye olması durumunda üyeliğin kesintisiz devam ettiği görüşündeydi²⁷⁹. Sendika üyeliğinden çıkan işçi, sendikaya bağlı yardımlaşma sandığı veya yaşlılık sandığında bulunan üyelik hakkını kaybetmiş olmaz. Dolayısıyla, sendikadan özgür iradesi ile çıkan işçinin sandıklara bağlı hakları ödemeleri oranında korunur²⁸⁰.

2.6.3. Üyelikten Çıkarma

Sendika üyesi ile sendika arasında hukuki ilişkiden kaynaklanan birtakım borçların sendika üyesi tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu borçların yerine getirilmemesi halinde sendika, üyesini belli şartların oluşması durumunda en ağır yaptırımı uygulayarak sendika üyeliğinden çıkarma kararı alabilir²⁸¹. 6356 sayılı Kanununun 8. maddesinin 1. fıkrasının “d” bendi gereğince üyelikten çıkarılma şartlarının sendika tüzüklerinde belirtilmesi gerekmektedir. Örneğin bir sendika tüzüğünde aidat ödememe, başka bir sendikaya üye olma, sendika seçimlerinde hile yapma gibi durumlar sendikadan çıkarılma gerekçeleri olarak belirlenebilir²⁸². Tüzükte belirtilen çıkarılma sebepleri haricinde sendika tarafından sonradan ani gelişen, çıkara uygun, keyfi sebeplerle çıkarılma nedeni oluşturulamaz²⁸³.

²⁷⁹ Bu konuda detaylı bilgi ve Yargıtay kararları için bkz. ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT, s.689; SUR, Toplu İlişkiler, s.152.

²⁸⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.301.

²⁸¹ SÜMER, İş Hukuku, s.209.

²⁸² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.301.

²⁸³ SÜMER, İş Hukuku, s.209-210.

Sendikadan çıkarılma süreci 6356 sayılı Kanununun 19. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkra göre “*Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder*”. Bu yetki genel kurul tarafından devredilemez. Sendika tüzüğünde, üyeyi çıkarmaya yetkili organ başka bir organ gösterilse dahi gösterilen bu organın kararı ancak genel kurula teklif niteliğindedir²⁸⁴. Böylece sendika üyeliğinden çıkarılma kararı sadece sendika genel kurulu tarafından verilir. Hatta sendika disiplin kurulu soruşturma yetkisini aşarak sendika üyeleri hakkında geçici uzaklaştırma veya üyeliği askıya alma kararı da veremez. Buna ilişkin sendika tüzüğüne hükümde konulamaz²⁸⁵.

Sendika tarafından üyeliğin çıkarılması kararı alınması keyfiyete ve çıkarılara dayanmaması gerekir. Bu kararın alınması Anayasada düzenlenen demokratik esaslara da uygun olmalıdır. Bir diğer hususta sendika üyeliğinden çıkarılma kararının verileceği genel kurul toplantısı da 6356 sayılı Kanuna ve sendika tüzüğüne uygun olarak yapılması gerekmektedir²⁸⁶. Sendika üyesinin savunması alınmadan sendikadan bir kararla ihraç edilmesi, sendika özgürlüğü hakkının yine bir sendika özgürlüğü savunucusu kurum tarafından engellenmesi anlamına gelmektedir²⁸⁷.

2.6.3.1. Üyelikten Çıkarmaya İtiraz

Üyenin çıkarılma kararına itiraz usulü, 6356 sayılı Kanununun 19. maddesinin 4. fıkrasında düzenleme altına alınmıştır. Böylece, çıkarılma kararı e-Devlet sisteminden

²⁸⁴ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.124; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.301; SÜMER, İş Hukuku, s.210.

²⁸⁵ Yarg. 9.HD., 23.11.2010, E.2010/30925, K.2010/34411, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.11.10.2017, (çevrimiçi).

²⁸⁶ SÜMER, İş Hukuku, s.210.

²⁸⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.301; SÜMER, İş Hukuku, s.210.

Bakanlık yetkili organına teknik düzlemde bildirilir. Ayrıca çıkarılma yazısı sendika tarafından çıkarılan işçiye tebliğ edilir. İşçi kendisine tebliğ olan bu karara, 30 gün içerisinde itiraz ederek yargı yoluna başvurabilir. Yargılamayı yapacak olan merci 2 ay içerisinde kararını kesin hüküm ile verir. Çıkarılma kararının kesinleşmesine kadar işçinin sendika üyeliği de devam eder. 30 günlük süre kesinlikle kısaltılamaz. Ancak sendika tüzüğüne konulacak bir hükümle bu sürenin uzatılması mümkündür²⁸⁸. Otuz günlük süre hak düşürücü süredir²⁸⁹. Mahkeme çıkarılma kararına itirazı kabul ederse şu halde işçinin sendikadan çıkarılma kararı hiç verilmemiş gibi üyeliği kesintiye uğramadan devam etmiş sayılır²⁹⁰.

Her ne kadar İş Mahkemesi iki ay içinde karar vermesi gerekiyorsa da kararı verme süresi iki ayı geçse dahi bu karar hukuken geçerliliğini koruyacaktır²⁹¹. Sendika genel kurulunun üyelikten çıkarma işlemi ile ilgili 6356 sayılı Kanunda bir yöntem belirtilmemiştir. Bu durumda, derneklere uygulanacak esasların burada da uygulanması gerekir. Ayrıca sendikadan çıkarılma kararı kesinleşen üyenin, üyelikten çıkarıldığı sendikanın taraf olarak bulunduğu toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanması ancak dayanışma aidatına ilişkin bedelin ödemesiyle mümkün olur²⁹².

2.6.3.2. Üyelikten Çıkarmanın Sonuçları

Sendika üyeliğinden çıkarılan işçinin sendika üyeliği ihraç kararından sonra düşer. Bu durumda sendika üyeliğinden çıkarılan işçinin daha sonra imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. Yargıtay konuyla ilgili “*Gerçekten davacının sendika üyeliği sendika ana tüzüğüne 9. maddesine aykırı hareketinden dolayı şube onur kurulunun 20.12.1976 tarihli toplantısında 1.12.1976 tarihinden itibaren*

²⁸⁸ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.302.

²⁸⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.210.

²⁹⁰ SÜMER, İş Hukuku, s.210.

²⁹¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.302.

²⁹² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.301-303.

askıya alınmış, Merkez Onur Kurulunca da, 7.4.1977 tarihinde sendikadan ihraç kararı verilmiştir. 7.4.1977 tarihinde merkez onur kurulunca ihraç kararı verilmiş olduğuna göre, bu tarihten itibaren sendika üyeliği sona ermiş sayılır. Toplu İş Sözleşmesinin 47. maddesindeki ücret zamları sözleşmenin imza tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere uygulanacağı yazılıdır. Toplu İş Sözleşmesi davacının sendika üyeliğinin nihayete ermesinden sonra 19.7.1977 tarihinde imza edilmiş olduğuna göre, ücret zamlarından yararlanamaz. İkramiye isteğine gelince; bunun Toplu İş Sözleşmesinde dayanağı olan 48. madde imza tarihinde sendika üyeliği koşulu bulunmadığından davacı ancak sendika üyeliğinin sona erdiği 7.4.1977 tarihine kadar ikramiyeden yararlanabilir. Mahkemece, bu yönler gözetilmeden hüküm tesis edilmiş olması doğru değildir.” şeklinde karar vermiştir²⁹³.

Sendika üyesi, sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyon tarafından sendika üyeliğinden çıkarılamaz. Gerçek kişilerin konfederasyona üyeliği mümkün olmadığı için üyelerin konfederasyon tarafından üyelikten çıkarılmaları da mümkün değildir²⁹⁴.

²⁹³ Yarg. 9.HD., 20.05.1980, E.1980/5953, K.1980/6068, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.11.10.2017, (çevrimiçi).

²⁹⁴ “Davada, davacının mensup bulunduğu Sendika Genel Kurulunca verilmiş bir üyelikten çıkarma kararından söz edilmemiştir. Bu itibarla mahkemenin, davacının mensubu bulunduğu Sendika Genel Kurulu 'nca verilmiş bir üyelikten çıkarma kararından söz edilmiştir. Bu itibarla mahkemenin, davacının mensubu bulunduğu sendika üyeliğinden çıkarılma sonucunu hasil edecek şekilde karar vermesinde isabet yoktur. Mahkemenin bu ciheti göz önünde tutmamış olması doğru değildir. Mahkeme kararının, davacının Konfederasyon Başkanlığı'ndan azline ilişkin kararların iptali isteğini kapsayıp kapsamadığı da, kesinlikle anlaşılmamaktadır. Bu istek hakkında da yeterli açıklığın getirilmesi ve işin esasının incelenip karara bağlanmasında davacının hukuki yararının bulunabileceğinin düşünülmesi gerekir.”, Yarg. 9.HD., 10.06.1987, E.1986/5631, K.1897/764, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.10.10.2017, (çevrimiçi).

3. BÖLÜM

SENDİKA ÜYELİĞİNE BAĞLI GÜVENCELER

3.1. GENEL OLARAK

Sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı ilk olarak 20.02.1947 tarihli 5018 sayılı Kanun²⁹⁵ ile düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenleme, 5018 sayılı Kanunun 9. maddesinde “*Sendikaların kurulması ihtiyaridir. Hiç bir kimse, herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya veyahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz. İş sözleşmelerine veya işyerlerinin iç yönetmeliklerine bu hükme aykırı şartlar konulamaz.*” şeklindeydi. Söz konusu Kanunda sendika üyeliği güvencesi kapsamında açıkça hükümlere yer verilmemiştir²⁹⁶. Sendikalı- sendikasız işçi ayırımı yasağı Anayasanın 51.maddesinin 1. fıkrası ile koruma altına alınmıştır. Anayasanın, sendika üyesi işçileri korumaya yönelik bu önemli ve mutlak emredici hükmü ile pozitif ve negatif sendika özgürlüklerine aykırı yaklaşım içinde olan her türlü anlaşma yasaklamıştır²⁹⁷. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi ve Avrupa Sosyal Şartının²⁹⁸ 5. maddesi, bireysel sendika özgürlüğünün uluslararası boyutta da koruma altına alındığını gösterir²⁹⁹. İşçiler için getirilen bu düzenlemeler işçilerin özgürlüklerini kullanarak sendikaya üye olmaları, üyelikten ayrılmaları veya sendikal faaliyetlerde bulunmaları işveren tarafından ayrımcı bir tutumla karşılaşmalarına neden olabilir. Böyle bir tutumu hoşgörüle karşılamak, işçinin sendika özgürlüğünü yok saymak anlamına gelir³⁰⁰.

²⁹⁵ Bu kanun sendika özgürlüğünün tanınması bakımından hukuk sistemimizde önemli bir yer tutar. Çünkü 20.02.1947 tarihli 5018 sayılı Kanun, sendika hukukunu düzenleme altına alan ilk ve önemli bir kanundur. Bkz. TUĞ, s.26; SÜMER, Halûk Hâdi, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Mimoza Yayınları, 1997, s.61.

²⁹⁶ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.61; 5018 sayılı Kanunun ülkemize getirdiği sendika özgürlüğü hakkında geniş bilgi için bkz. KUTAL, Sendika Hürriyeti, s.112-113.

²⁹⁷ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.210-211.

²⁹⁸ RG, 14.10.1989, 20312.

²⁹⁹ BULUT, s.199.

³⁰⁰ AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.74.

2821 sayılı Kanun, 31. maddede “İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.” düzenlemesi yer almıştı. Anayasa ve Uluslararası Sözleşmeler³⁰¹ dışında günümüzde 6356 sayılı Kanunda sendika üyeliği güvencesi kapsamlı bir şekilde düzenleme altına alınmıştır. Sendikaların kurulması, gelişmesi ve güçlenmesi ilk olarak sendikaya üye işçilerin sayısı ile ölçülebilir. Bu nedenle belli bir sendikanın işçileri sendikaya üye olarak kayıt etmeye çalışması ve sendikal örgütlenmede ki yerini alabilmesi sendika üyeliğinin güvencesinin sağlanması ve uygulanması ile mümkün olacaktır³⁰². Ayrıca 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun³⁰³ 118. maddesinde sendikal ayrımcılık eyleminin cezai müeyyidesi düzenlenmiştir.

3.2. İŞE ALINMA SIRASINDA SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

3.2.1. Genel Olarak

Sendikalı- sendikasız işçi ayrımı yasağı, kaynağını Anayasanın 51. maddesinde düzenlenen hükümlerden alır.³⁰⁴ Ayrıca 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasında “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli

³⁰¹ 87 ve 98 Sözleşme hükümlerinde de sendika özgürlüğü korunmuş ve sözleşmelere taraf devletler tarafından sendika özgürlüğünün korunması konusunda taahhütte bulunulmuştur. Bkz. BULUT, s.200.

³⁰² ÖZTÜRK, M.Onat, “İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması”, Çalışma ve Toplum, C.38, S.3, s.221; AKI, s.38-40.

³⁰³ RG, 12.10.2004, 25611.

³⁰⁴ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.176; TUĞ, s.189; DEMİR, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.131; KILIÇOĞLU, Mustafa, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Turhan Kitabevi, 1999, s.205; ÇETİN, Ersun, Türk Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1998, s.137; GÜNAY, Bireysel Sendika Özgürlüğü, s.390; Anayasanın 51. maddesinde 03.10.2001 tarihli 4709 sayılı Kanun (RG, 17.10.2001, 24556 Mük.) ile “işçi” sözcüğü yerine “çalışanlar” sözcüğü getirilmiştir. Bkz. DEMİR, Fevzi, “Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC11.pdf>, ET.27.12.2017, (Çevrimiçi) s.261-262.

bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.” şeklindeki düzenlemesi mevcuttur³⁰⁵. Kanunun bu düzenlemesi ile işçilerin işe alınmaları sırasında sendikal nedenlere dayalı baskıdan korunması amaçlanmış ve işçinin bireysel sendika özgürlüğü korunmuştur³⁰⁶. Dolayısıyla işçinin çalışan olarak işe alınması, işveren tarafından gösterilen herhangi bir sendikada üyelik işlemi gerçekleştirmelerine veya gerçekleştirmemeleri şartına bağlanamaz. Kişilerin olumlu sendika özgürlüğü bu anlamda korunmaya çalışılır³⁰⁷. Bu hüküm yalnızca işe alınma sırasında gerçekleşecek sendika üyeliğinin güvencesini ihlalde tatbik edilir.

İş sözleşmesinin kurulması sırasında işverenin çıkarlarına ters düşen işçiyi işe almaması en tabii hakkıdır. Bu nedenle işçinin iş başvurusunun değerlendirilmesi aşamasında işçiyi işe kabul etmeme nedenleri sendikal nedenden ayrılabilir. Ancak işverenin, işçi adayının iş başvurusu sırasında işçinin kişilik haklarına saldırı niteliğinde sorular sormaması gerekir. Özellikle işverenin, işçinin sendikal faaliyetleri ile ilgili sorulardan kaçınması gerekmektedir³⁰⁸. İşe alınma sırasında olumlu ve olumsuz sendika

³⁰⁵ Kanunda düzenlenen bu kural emredici hüküm olduğu için iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine buna aykırı biçimde konulan hükümlerde geçersiz sayılacaktır. Bkz. AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.75; Düzenlenen hükme baktığımızda işçilerin sendikaya üye olma veya olmama konusunda düzenlenen hak ile sendika seçme özgürlüğü korunmuş ve dolayısıyla işçilerin, işverenler tarafından çıkarlarına uygun düşen sarı sendikalarda toplanmaya çalışılması önlenmiştir. Bkz. ŞAHLANAN, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.131; B.ÖZTÜRK, s.86.

³⁰⁶ TUĞ, s.189; KAYMAZ, s.70; 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasına aykırı davranan işveren hakkında önceki kanun olan Sendikalar Kanununda düzenlenen cezai yaptırım kaldırılmıştır. Ancak 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasının ihlali Türk Ceza Kanununun 118. maddesinde düzenlenen suçun maddi unsurunun oluşması için önem arz etmektedir. Bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.54; AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.75; BAŞBUĞ, Toplu İş İlişkileri, s.73; GÜNAY, İş Hukuku, s.497; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.131; B.ÖZTÜRK, s.86; ÇETİN, s.138; SAKA, s.82.

³⁰⁷ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.185; Bu hükümler ile olumlu-olumsuz sendika özgürlüğünün korunmasının yanı sıra “sendika seçme özgürlüğü” nünde korunması hakkında bkz. TUĞ, s.190; Olumlu sendika özgürlüğü işçilerin mevzuata uygun sendika kurma ve mevzuata uygun kurulmuş sendikalara üye olma hakkını ifade eder. Bkz. GÜNAY, İş Hukuku, s.498; B.ÖZTÜRK, s.86.

³⁰⁸ BULUT, s.212-213; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 2016, s.324-325; AKI, s.40; Ayrıca iş başvurusu sırasında işverenlerin ellerine gelen kara listelere göre hareket etmesine uygulamada rastlanmaktadır. Bkz. AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.75.

özgürlüğüne aykırı her türlü sözleşme Anayasanın 11. maddesi gereğince hükümsüz sayılacaktır³⁰⁹.

4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin II. fıkrasının “a” bendi gereğince işçinin, işe başvuru görüşmelerinde işverenin sorularına mutlaka doğru cevap vermesi gerekir³¹⁰. Ancak işçinin sözleşme görüşmelerinde sendikal nitelikli sorulara doğru cevap vermemesi sözleşme görüşmelerine ilişkin sorumluluğu doğurmaz³¹¹. Bazı durumlarda kanundan kaynaklanan sebepler ile işe alınma sırasında işçinin sendikalı olması yasaklanabilir. Bu durumda işverenin ayırım yapması hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir. Eski dönemde özel okulda çalışan yöneticiler, öğretmenler ve özel güvenlik görevlileri için bu tarz bir ayırım söz konusuydu. Ancak günümüzde böyle bir ayırımın yapılması yasaklanmıştır³¹².

İş sözleşmesinin hükümsüz sayılması konusunda, sözleşmenin tamamen mi yoksa sadece sendika üyeliği güvencesini ihlal eden maddelerinin mi hükümsüz sayılacağı konusunda 6356 sayılı Kanunda bir düzenleme yoktur. Bu durumda sözleşmenin tamamı değil, sadece sendika üyeliği güvencesini ihlal eden maddelerinin hükümsüz sayılması gerekir³¹³. Sonuç olarak sendikaya üye olma nedeniyle gerçekleştirilen fesihler sendikal teminatı gerektirir³¹⁴. Öte yandan HGK’da 06.11.1996 tarihli bir kararında bu konuda sendikal tazminata hükmetmiştir³¹⁵.

³⁰⁹ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku s.176; Sendika özgürlüğüne aykırı sözleşmeler, Anayasanın sendika özgürlüğü temel hakkının özel hukuk ilişkilerine doğrudan etkisi nedeniyle geçersiz sayılmaktadır. İşe alınma sırasında sendika özgürlüğüne aykırı sözleşmelerin hukuki durumu için bkz. GÜNAY, İş Hukuku, s.499.

³¹⁰ İş başvuru sırasında işçinin işvereni yanıtmasına ilişkin bir karar incelemesi için bkz. ÜNLÜ, Vahap, “İş Başvurusu Sırasında İşçinin İşvereni Yanıtması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.4, S.14, 2009, s.276 vd.; BULUT, s.213.

³¹¹ BULUT, s.213; Sendikal nitelikli sorulara yanlış cevap veren işçinin iş sözleşmesi feshedilirse işçi sendikal tazminata hak kazanır. Bkz. B.ÖZTÜRK, s.88.

³¹² AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.75.

³¹³ EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s.132, TUĞ, s.190; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.177.

³¹⁴ KILIÇOĞLU, Sendikalar Hukuku, s.206.

³¹⁵ Yarg. HGK., 06.11.1996, E.1996/9-645, K.1996/755, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.13.10.2017, (çevrimiçi).

3.2.2. İşçiy e Belli Bir Sendikaya Üye Olma Veya Olmama Konusunda Yapılan Baskı Nedeniyle Sendika Üyeliğinin Güvencesinin İhlali

6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrasına göre işçilerin işe alınmaları; sendika üyesi olması veya olmaması koşuluna göre belirlenemez. Böylece bu düzenlemeyle olumlu sendika özgürlüğü ve olumsuz sendika özgürlüğü güvenceye alınmıştır³¹⁶.

İşçinin bir sendikaya üye olma veya olmama konusunda yapılan ihlallerin en büyüğü kapalı işyeri (Closed Shop) şartıdır. Kapalı işyeri şartı uygulaması ile bir işyerinde çalışmak isteyen işçinin öncelikle o işyerinin temsili sendikasına üye olmak ve o işyerinde çalıştığı sürece sendikadan ayrılmamak zorundadır³¹⁷.

İşçileri işe alınmaları sırasında işverenlerin, kara liste uygulaması ile sendika alanında aktif üyelerin ve bilhassa işçi liderlerinin listelerini dağıtarak bu tipte ki işçilerin işe alınmalarını engellemeye çalışıldığı uygulamada görülmüştür. Bu tür kara liste yöntemiyle işçilerin işe alınmalarının engellenmesi 6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrasını ihlal etmekle birlikte ayrıca kişilik haklarına da zarar vermektedir³¹⁸. Kara liste uygulamasına organize sanayi bölgelerinde sıklıkla rastlanılmaktadır. Bu bölgede bulunan işverenler, daha önce sendikal faaliyete sebebiyle işten çıkarılmış işçileri kara listeye yazarak bu tür işçilerin işe alınmalarını engellemeye çalışmaktadırlar³¹⁹. Öte yandan

³¹⁶ BULUT, s.216; SÜMER, İş Hukuku, s.213; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.176; Sendikaya üye olma hakkının engellenmeye çalışılması, işçilerin her şeyden önce en temel insani hakkı olan “bir araya gelme hakkının da” inkârı demektir. Bkz. IŞIK, Sendika Hakkı, s.86; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.168; AKTAY, s.59; ZORLUTUNA, s.160.

³¹⁷ IŞIK, Sendika Hakkı, s.87; Almanya’da ve İngiltere’de işçilerin bir sendikaya üye olmaya veya girmeye zorlayacak her türlü anlaşmanın hükümsüz olacağına ilişkin detaylı bilgi için bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.633-634; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.109; DEMİR, Uygulama Kritiği, s.262-263; B.ÖZTÜRK, s.87.

³¹⁸ EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s.133; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.177-178; BULUT, s.216; DEMİR, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.131-132; B.ÖZTÜRK, s.87; ÖZVERİ, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, s.1530-1531.

³¹⁹ ÖZVERİ, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, s.1531.

sendika özgürlüğüne aykırı sözleşmeler ile 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasına göre ihlali sonucunda işçi için haksız fiil durumu ortaya çıkmışsa maddi ve manevi tazminat isteminde bulunulabilir³²⁰.

İşverenin işçilerin alımı sırasında sendikal bir nedenden dolayı ayırım yapması durumunda sendikal tazminata hükmedilir. 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 4.fıkrası gereğince sendikal tazminat tutarı, çalışanın bir yıllık ücretinden aşağı olamaz. Ancak işçilerin ilk işe alımda uğramış olduğu sendikal ayrımcılık nedeni ile talep edilebilecek sendikal tazminatta işçi işe başlamadığından dolayı belirli bir ücreti olmayacaktır. Bundan dolayı hesaplanacak sendikal tazminat konusunda doktrinde farklı görüşler ortaya atılmıştır³²¹. Bir görüş, işçi adayının yaşına uyan yasal asgari ücretin ödenmesi gerektiğini savunurken³²² bizimde katıldığımız diğer bir görüş ise işyerinde aynı konumda çalışan emsal işçinin ücretinin sendikal tazminat hesaplamasında kullanılması gerektiğini savunmuştur³²³.

Sendikal ayırım yasağının işçi sendikası tarafından yapılması da mümkündür³²⁴. İşçinin bu durumu ispat etmesi halinde işçi, gerek işçi sendikasıdan gerekse de işverenden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu³²⁵ haksız fiil hükümlerine göre maddi manevi tazminat isteminde bulunabileceği görüşündeyiz.

İşverenin işçileri bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya yönelik zorlamalarının hem idari hem de cezai yönden yaptırımları mevcuttur. Kişilerin sendikaya üyelik

³²⁰ GÜNAY, Bireysel Sendika Özgürlüğü, s.394; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.178; Kara liste uygulamasının kişilik haklarına saldırı niteliği ve başvuru yolları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİR, Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.132.

³²¹ BULUT, s.215; ÖZKARACA, Ercüment, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s.201; DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.134.

³²² AKYİĞİT, Toplu İş, s.394.

³²³ Aynı görüş için bkz. ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.173; ÖZKARACA, s.201; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.109;

³²⁴ Sendikal ayırımın zaman zaman işçi sendikasıncı gerçekleştirildiği de görülmüştür. Bkz. ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.178; DEMİR, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.132.

³²⁵ RG, 04.02.2011, 27836.

serbestisi, üye olma veya olmama konusunda özgürlüğü 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasında düzenleme altına alınmıştır. Ayrıca benzer bir hüküm aynı Kanunun 19. maddesinin 1. fıkrasında “İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçinin, ilk işe alımı sırasında ortada bir iş sözleşmesi yoktur. Bu nedenle sendikal ayırım ile işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumu söz konusu olmaz. Şu halde 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 6. fıkrasında belirtilen işverenin ispat yükü aynı kanunun 25. maddesinin 7. fıkrasına göre işçiye geçmektedir³²⁶.

3.2.3. İşçinin Belli Bir Sendikada Üyeliğini Sürdürmesi Konusunda Yapılan Baskı Nedeniyle Sendika Üyeliğinin Güvencesinin İhlali

6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasında “İşçilerin işe alınmaları... belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri... şartına bağlı tutulamaz” ifadesi ile işverenin, işçileri kendi çıkarları doğrultusunda hareket eden işçi sendikasına yönlendirmesinin önüne geçilmiştir. Kanunda düzenlenen bu hüküm aynı şekilde 2821 sayılı Kanunda da düzenlenmiştir³²⁷. Böylece, işverenlerin daha önceden anlaşmalı olarak kendi çıkarlarına yakın sarı sendikalar kurduklarını, işçileri sarı sendikalarda örgütlenmeye zorlanmaları engellenmek istenmiştir³²⁸.

6098 sayılı Kanunun 27. maddesinin 2. fıkrasına göre sözleşmede kararlaştırılan hükümlerin bazılarının hükümsüz olması, diğer hükümlerin geçerliliğini etkilemez. Pek tabii geçersiz hükümler olmaksızın sözleşme yapılamazsa bu durumda sözleşmenin tamamı hükümsüz hale gelir. İş sözleşmesine veya yetkili sendika ile işverenin yapacağı

³²⁶ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.109; SÜMER, İş Hukuku, s.213; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.173.

³²⁷ BULUT, s.217.

³²⁸ EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s.131; TUĞ, s.190; DEMİR, Uygulama Kritiği, s.262; AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.75; B.ÖZTÜRK, s.86.

toplu iş sözleşmesine belli bir sendikada üyeliğin sürdürülmesi ile ilgili hiçbir hüküm konulamaz³²⁹. Bu tür sözleşmelerin geçersiz olması için işverenin niyeti önemli değildir. Sözleşmenin olumlu sendika özgürlüğünü engeller nitelikte olması yeterlidir. Ancak bu tür hukuka aykırı sözleşmelerin işçiyi koruma düşüncesi ile sadece sendika özgürlüğünü kısıtlayan hükümlerin geçersiz sayılması daha doğrudur³³⁰.

İş sözleşmeleri dışında toplu iş sözleşmelerine konulan kapalı işyeri şartı ve sendikalı işyeri şartına bağlı her türlü hükümler Anayasanın 51. maddesi ve 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasına da aykırılık teşkil etmektedir³³¹. Özellikle İngiltere’de uygulama alanı bulan kapalı işyeri şartı³³², iki tipte karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, sözleşmede işçinin işe girmek için sendikaya üye olması veya olmaması niteliği taşıyan sözleşmeler (Pre- entry closed shop, non membership) ve işçinin işe girdikten sonra belli bir sendikaya üye olma şartını öngören sözleşmeler (Post- entry closed shop) dir³³³. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasına göre işçilerin kanuna aykırı şekilde sözleşmede kararlaştırılan sendikada üyeliğini sürdürmeleri yasaklanmıştır.

3.2.4. İşçinin Belli Bir Sendikadaki Üyelikten Çekilmeleri Şartına Bağlı Sendika Üyeliğinin Güvencesinin İhlali

İşçinin dilediği zaman sendikadan çekilme hakkı, belli bir sendikaya üye olma ya da olmama hakkının doğal bir sonucudur. Aksi düşünülecek olursa sendika

³²⁹ DEMİR, Uygulama Kritiği, s.262; B.ÖZTÜRK, s.86.

³³⁰ EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s.132; GÜNAY, Bireysel Sendika Özgürlüğü, s.394; TUĞ, s.190; İş sözleşmelerine sendikal özgürlüğü engelleyici hükümlerin konulması, sözleşmenin genel hükümlere göre kısmen batıl olduğu yönünde bkz. IŞIK, Sendika Hakkı, s.91; ÖZKARACA, s.210. Sözleşmenin ayakta tutulması gerektiğine ilişkin bkz. B.ÖZTÜRK, s.86-87.

³³¹ BULUT, s.219.

³³² “Kapalı işyeri şartına göre, işveren toplu iş sözleşmesini yapan sendikaya üye işçileri işe almayı veya işyerinde çalışan işçiler belirli bir süre içinde bu sendikaya üye olmadıkları takdirde hizmet akitlerine son vermeyi taahhüt etmektedir.” Bkz. EREN, Fikret, “Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.31, S.1, 1974, s.267-268.

³³³ GÜNAY, Bireysel Sendika Özgürlüğü, s.392; BULUT, s.218.

özgürlüğünden bahsetmemiz mümkün değildir³³⁴. İşçilerin belli bir sendikadan çekilmelerine yönelik her türlü sözleşme 6356 sayılı Kanun tarafından yasaklanmıştır. Bu yasak, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasında “*İşçilerin işe alınmaları... belli bir sendikadaki... üyelikten çekilmeleri... şartına bağlı tutulamaz*” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca 2821 sayılı Kanunda işe alma esnasında belli bir sendikadan çekilme şartına bağlı olarak yapılan sendikal sebeple ayırımın hukuki yaptırımı düzenlenmemiştir. 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasına göre işverenin, işçiyi sendikadan çekilmeye yönelik sendikal ayırım nitelikli davranışlarında, işçinin 1 yıllık ücretinin toplam tutarından aşağı olmayan tazminata hükmedilir³³⁵. Yargıtay buna ilişkin bir kararında belli bir sendikaya üye olan işçinin sendika özgürlüğü hakkını kullanarak sendika üyeliğinden ayrılması ve ardından şartlara uygun farklı bir sendikada üyelik işlemi gerçekleştirmesi sebebiyle işveren tarafından gerçekleştirilen feshi sendikal fesih kapsamında değerlendirmiştir³³⁶. İşçilerin belli bir sendikadan istifa ederek başka bir sendikaya üye olması nedeniyle gerçekleştirilecek fesihden sonra işverenin, çıkarılan işçilerin yerine başka işçiler alması 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasında ifade edilen sendikadan çekilme özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilir³³⁷.

³³⁴ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.100.

³³⁵ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.172-173.

³³⁶ “*Davacının iş aktinin işverence P.-İş Sendikası üyeliğinden başka bir sendikaya geçmek istemeleri sebebiyle bozulduğu, davacı ve davalı sanıklarının sözlerinin birlikte değerlendirilmesinden anlaşılmaktadır. Bu hal hiç bir zaman iyiniyet kuralları ile bağdaştırılamaz. Ancak sade feshe münhasır olan bu eylemin Sendikalar Kanunu 31.madde kapsamında düşünmesini gerektirecek şekilde dosya içinde somutlaşmadığı somutlaşan durumun İş Kanunu'nun 13. maddesinin sondan bir evvelki maddesindeki kötünüyeti ortaya koyacak derecede bulunduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar eski sendikadan istifa tarihleri ve yeni sendikaya başvuru ile kabul tarihleri yasal çerçeve içinde gelişmemiş ise de, burda araştırılan istifanın veya üyeliğin geçerliliği değil işverenin fesihdeki niyeti ve Anayasa tazminatı altında bulunan sendika özgürlüğüne karşı çıkılıp çıkılmaması keyfiyettir. Bu da yukarıda değinildiği gibi ancak kötünüyet kapsamı içinde kanıtlandığından ve sendikal tazminat isteğinin içinde, çoğun içinde esasda bulunacağı kuralı ile, bu isteğin de var olduğu kabul edilmesi gerekeceğinden ihbar tazminatı 3 katı kötünüyet tazminatının hüküm altına alınması gerekir.*”,Yarg. 9.HD., 10.09.1987, E.1987/6796, K.1987/7705, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.13.10.2017, (çevrimiçi).

³³⁷ Yarg. 9.HD., 01.11.1990, E.1990/11647, K.1990/11684, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.13.10.2017, (çevrimiçi); ÖZDEMİR, Cumhuriyet, Yargı Kararları Doğrultusunda Sendikalar Kanunu Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Kamu Görevlileri Kanunu, Adalet Yayınevi, 2007, s.97.

3.3. İŞÇİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNCE SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

3.3.1. Genel Olarak

İşverenin kendi çıkar ve menfaatleri doğrultusunda, çalışma süresince sendikal sebeplerle işçiler arasında ayırım yapma olasılığı çok yüksektir³³⁸. Hatta bu ayırım salt üyelik konusunda değil, aynı zamanda işçilerin sendikal faaliyetlere katılımı konusunda da olabilir. Gerçekten, işçilere sendikal faaliyet hakkı tanınmaksızın salt sendikaya üye olma hakkının tanınmasının sendika özgürlüğüne aykırı olması kaçınılmaz bir gerçek olacaktır³³⁹. Bu nedenle 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasında işveren, herhangi bir sendika üyesi olan işçi ile sendika üyeliği bulunmayan işçiler bakımından çalıştırma koşulları ya da çalışmanın sonlanması açısından ayırım yapamayacağı hususu hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla işverenin, çıkar ve menfaatine uygun düşmeyen sendikaya üye olan işçilere, çalışma şartları bakımından dilediği ayırımı yapması da engellenmiştir³⁴⁰.

İşverenin, sendikasız işçilere ayırım yaptığı hallerde sendika üyeliği işçiler açısından çekinceli bir hale bürünebilir. Bu durumda 6356 sayılı Kanun tarafından korunan sendikaya girme özgürlüğü ve sendika tarafından sağlanan güvenlik arasında bir dengesizlik oluşur. Gerçekten sendikal güvenliğin sağlanmadığı bir ortamda işçilerin sendika üyesi olması da beklenemez.³⁴¹ Yargıtay bir kararında sendikal tazminata hükmedilmesinin sadece işçinin iş sözleşmesinin feshi ile sınırlandırılmış olmadığını

³³⁸ EREN, s.259; DEMİR, Uygulama Kritiği, s.263; ÇETİN, 143; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.173; SÜMER, İş Hukuku, s.214.

³³⁹ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.104; AKI, s.40; DEMİR, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.133-134.

³⁴⁰ AKYİĞİT, Yeni Sistem, 75-76; B.ÖZTÜRK, s.88; İşçinin çalışma süresince sendika üyeliğinin güvencesi hakkında geniş bilgi için bkz. SÜMER, Halûk Hâdi, "İşçinin İş İlişkisinin Devamı Süresince Sendikal Nedenlerle Ayrıma Karşı Korunması", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.1-2 (Prof. Dr. M. Şakir Berki'ye Armağan), s.103 vd.

³⁴¹ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.173.

vurgulayarak iş sözleşmesinin devamı sırasında da işverenin sendikal ayrımcılık yapabileceği hususunu hüküm altına almıştır.³⁴²

Sendikal faaliyet güvencesi sadece işçinin işten çıkarılması ile sınırlı değildir. İşveren tarafından sendikal faaliyet güvencesinin ihlali durumunda işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshetme yolunu seçebilir³⁴³. Bazı durumlarda işçi sendikaları da dolaylı olarak sendikal faaliyet güvencesini ihlal edebilir. Özellikle işçi sendikasının ve işverenin gizli bir işbirliği yaptığı hallerde bu durum ortaya çıkabilir. İşçi sendikası kendisine üye olmayan veya sendikal hareketlerini engelleyici işçilerin yerinin değiştirilmesini, başka işyerine nakil ettirilmesini işverenden isteyebilir. Dolayısıyla bu durumda işçi sendikası, çalışma süresince sendika üyeliği güvencesini ihlal etmiş olacaktır³⁴⁴.

İşçinin sendikal faaliyet güvencesi gerek ulusal kaynaklarda gerek uluslararası kaynaklarda koruma altına alınmış ve buna ilişkin birçok düzenleme yapılmıştır³⁴⁵. 6356 sayılı Kanunda sendikal faaliyet kavramının açık bir şekilde tanımlanmadığından daha önce bahsetmiştik. Sendikal faaliyet kavramı, yargı kararlarında dahi net bir şekilde tanımlanmamıştır. Hatta Yargıtay bazı kararlarında 6356 sayılı Kanunda düzenleme altına alınan hükümlere yollama yaparak sendikal faaliyet kavramını açıklamaya çalışmıştır³⁴⁶.

³⁴² Yarg. 9.HD., 08.11.1993, E.1993/6484, K.1993/15794, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi).

³⁴³ SUR, Toplu İlişkiler, s.56.

³⁴⁴ AKYİĞİT, Toplu İş, s.385.

³⁴⁵ BULUT, s.225; İşçinin sendikaya girmemesi taahhüdü ile işveren tarafından maddi destek sağlanması(unfair labor practice) durumu bazı devletlerde yasaklanmıştır. Bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.110.

³⁴⁶ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.105; Sendikal faaliyetin Kanuna gönderme yapılarak tanımlanmaya çalışıldığı Yargıtay kararı : *"Bozma sebepleri Sendikalar Kanunu'nun 31'nci maddesinin 6'ncı fıkrasındaki sendikal faaliyet nedeniyle iş aktinin bozulması halinde düşünülebilirse de, sendikal faaliyetler yasasının 32 ve 33'ncü maddelerinde sayılmıştır. Sayılan bu sendikal faaliyetler gözönünde bulundurulacak olursa temsilcilik görevlerinin bunlardan farklı olduğu görülür. Bu nedenlerle davacıya ihbar tazminatının üç katı kötüniyet tazminatı verilmesi gerekirken 1 yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedilmesi isabetli görülmemiştir."* şeklindedir. Bkz. Yarg. 9 HD., 26.05.1987, E.1987/4801, K.1987/5265, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.15.10.2017, (çevrimiçi).

Ayrıca 6356 sayılı Kanunda sendikal faaliyet konusunda sınırlı bir sayım yapılmadığı için her türlü sendikal faaliyetin engellenmesi yasaklanmıştır³⁴⁷.

6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 3. fıkrası ile işçilerin sendikal faaliyet sırasında sendika özgürlüğü koruma altına alınmıştır. Maddede belirtilen “işçiler” kavramı geniş olarak anlaşılmalıdır. Çünkü sendika üyesi olmayan işçilerinde sendikal faaliyetlere katılmaları mümkündür³⁴⁸. Buna göre bir işçinin çalışma süresinde sendikal faaliyet yürüttüğünü öğrenen işveren, işçiyi ücret zammından veya ikramiyeden yoksun bırakamaz. Yani işveren sendika özgürlüğü ilkesinin gereğine uyarak işçiye eşit davranmak zorundadır³⁴⁹.

Sendikal faaliyette bulunmanın sadece üye olunan sendikada gerçekleşmesi gibi bir şartı yoktur. İşçinin üyesi olmadığı sendika veya konfederasyon tarafından düzenlenen bir programa katılması da sendikal faaliyet olarak adlandırılır³⁵⁰. Bazı zaman, işçinin ilk işe girişi sırasında sendikal faaliyetleri nedeni ile sendikal faaliyet özgürlüğünün ihlal edilmesi söz konusu olabilir. İşçinin sendikal faaliyetlere katılması nedeni ile adının kara listeye yazılması 6356 sayılı Kanunla korunan sendikal üyeliği güvencesinin de ihlal edilmesi anlamına gelir. Hatta işçi bu durumda 4721 sayılı Türk Medeni Kanunun³⁵¹ 24. maddesi ile düzenlenen hüküm gerekçe gösterilerek sendika özgürlüğünü ihlal eden bu saldırının durdurulması yoluna da başvurabilir. İşçi koşulların oluşması durumunda maddi ve manevi tazminat isteminde de bulunabilecektir³⁵². Sendikal faaliyet nedeniyle iş

³⁴⁷ SUR, Toplu İlişkiler, s.55; İşyerinde işçilerin ifade özgürlüğü ve sınırları hakkında detaylı bilgi için bkz. SONGU, Sezgi Öktem, “ Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s.626.

³⁴⁸ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.194.

³⁴⁹ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.110; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 274 sayılı Kanun ve 2821 sayılı Kanun döneminde de bu görüşte kararlar vermiştir. Bkz. DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.133; B.ÖZTÜRK, s.89.

³⁵⁰ TUĞ, s.193; SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.108; Ayrıca işçinin yürüttüğü sendikal faaliyetin işyerinde veya işyeri dışında yürütülmesinin herhangi bir önemi yoktur. DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.133; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.177.

³⁵¹ RG, 08.12.2001, 24607.

³⁵² EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s.161; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.194.

sözleşmesinin sendikal nedenle sona erdirilmesinde işçi her ne kadar sendikal tazminata hak kazansa da bazı istisnalar haricinde bu sebeple sendikal tazminat davalarına uygulamada pek sık rastlanılmamaktadır³⁵³.

3.3.2. Çalışma Şartları Bakımından Sendika Üyeliğinin Güvencesi

6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.” şeklinde düzenleme vardır. Bu düzenleme ile işverenin çalışma şartlarında sendikaya üyeliği olan işçilerle sendikaya üyeliği bulunmayan işçiler bakımından bireysel sendika özgürlüğü ilkesi gereğince ayırım yapması yasaklanmıştır. Çalışma şartlarında önlenmek istenen sendikal ayrımcılık işverenin eşit davranma borcunun bir görünümünü teşkil eder³⁵⁴. Ancak 6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasının ikinci cümlesinde “Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.” düzenlemesiyle işçilerin, eğitim, beceriklilik, uzmanlık gibi kriterlerinde bulunan farklılıktan dolayı işverenin, ücret ve prim gibi çalışma koşullarında işçilere ayırım yapması işverenin eşit davranma borcunun ihlalini doğurmayacaktır³⁵⁵.

³⁵³ ÖZVERİ, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, s.1531.

³⁵⁴ SÜMER, İş Hukuku, s.214; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.188; Sendikal ayırımın düzenlendiği bu madde 2821 sayılı Kanun döneminde ilk olarak 15 Mart 2003 tarihinde 4773 sayılı Kanun ile bazı değişiklikler yapılarak iş güvencesi ile uyumlu hale getirilmiştir. Bkz. BİLGİLİ, Abbas, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Karahan Kitabevi, 2005, s.254; B.ÖZTÜRK, s.89.

³⁵⁵ DEMİR, Sendikalar Hukuku s.188; B.ÖZTÜRK, s.86; ÇETİN, s.145; “Davalı belediye elektrik işletmesinde başkaca emsali olmayan iki işçinin ücretine zam yapmakla güttüğü amaç, işçiler arasında eşitsizlik yaratmak ve toplu iş sözleşmesini akteden işçi kuruluşunu zayıflatmak olmayıp, daha ziyade başarılı iki uzman işçiyi işyerinde tutmak ve elektrik işletmesinin çalışmasını sürdürmektedir. Bu bakımdan davacı, anılan iki işçiyi açıklanan maksatla yapılan zammın kendisine de uygulanmasını isteyemez. Ve bu konuda açılan davanın reddi gerekir.”, Yarg. 9.HD., 30.03.1973, E.1973/37337, K.1973/8164, Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi); Yine benzer yönde kararlar için bkz. Yarg. 9.HD., 20.05.1985, E.1985/2546, K.1985/5437, Yarg. 9.HD., 04.03.1993, E. 1996/1747, K.1993/3559, Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi); DEMİR, Uygulama Kritiği, s.264.

İşverenin, sendikal faaliyetler yürüten işçiyi, işçinin rızası olmadan sendikal sebeplerle başka işyerine nakletmesi durumunda işçinin sendikal tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır³⁵⁶.

Ekonomik veya teknik nedenlerle işveren zaman zaman toplu işçi çıkarma yoluna gidebilir. Bu durumda işverenin çıkaracağı işçilerin kriterlerinin belirlenmesinde sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapılamaz. İşverenin toplu işçi çıkarma kararının arkasına saklanarak işyerinde aktif sendikal faaliyet yürüten kişileri işten çıkarması, feshin sendikal nedenle yapıldığı karinesini güçlendirir. Ayrıca ifade etmek gerekir ki, işverenin toplu işçi çıkarmasında çoğunluğun sendika üyesi olması durumunda kesin olarak sendikal fesih bahsetmek mümkün değildir³⁵⁷. Kaldı ki Yargıtay HGK bir ilamında da işten atılan işçilerin azımsanmayacak fazlalıkta sendikalı olmasının o işyerinde sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapıldığını göstermeyeceğini, başkaca nedenlerin de araştırılması gerektiğini ifade etmiştir³⁵⁸. Dolayısıyla toplu işçi çıkarmada işletmenin gereksinimleri ve iyi niyet kuralları göz önüne alınarak seçim yapıldığı anlaşılırsa o takdirde sendikal fesih bahsetmek mümkün olmayacaktır³⁵⁹. Sümer'e göre bu karar eleştiriye açıktır. Yazar mahkemenin toplu işçi çıkarmada sadece teknolojik sebeplerin ortaya çıkmasını değil ayrıca işten çıkarılan işçilerin sendikalı-sendikasız kriterlerine göre yapılıp yapılmadığının araştırılması gerektiği görüşündedir³⁶⁰.

6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 3. fıkrasında, kurulu bir sendikanın faaliyetlerine katılmanın yanında harici sendikal faaliyetlere katılmanın da güvence

³⁵⁶ EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s.136; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.191.

³⁵⁷ SÜMER, İş Hukuku, s.109, SÜZEK, İş Hukuku, s.628-641.

³⁵⁸ Yarg. HGK., 04.11.1992, E.1992/9-469, K.1992/639, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi).

³⁵⁹ Yarg. 9.HD., 29.05.1996, E.1995/37746, K.1996/12105, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi); Toplu işçi çıkarma kriterlerinde sendikal nedenler göz önünde tutulmuşsa çıkarılan işçilerin sendika üyesi olmaması, yapılan feshi sendikal fesih olmaktan çıkarmaz. Bkz. SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.102, dn.366.

³⁶⁰ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.103; ILO Sözleşmelerine göre ekonomik, teknolojik ve yapısal nedenlerle ilgili özel hükümler için bkz. KUTAL, Metin, "İş Güvencesi İle İlgili ILO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.46, S.0, 2011, s.27 vd.

kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmek istenmiştir.³⁶¹ Ayrıca işçinin üyesi olduğu sendikadan ayrılıp başka bir sendikaya girmesi durumunda bu eylemin sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilmemesi gerekir³⁶². Yargıtay, sendikal fesih değerlendirmesini özellikle toplu işçi çıkarmalarda her bir işçi için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir³⁶³.

6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında kural olarak işçiler arasında sendikal ayırım yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak işveren, işçiler arasında eğitim veya kıdem gibi birtakım nedenlerle ücret, prim ya da çalışma koşullarında farklı düzenlemelere gidebilir³⁶⁴. Kaldı ki Yargıtay'ın 1973 yılında ki bir kararında iki işçinin gösterdiği başarı nedeniyle ücretlerinin yükseltilmesinin asıl amacının işçilerin çalışma şartları bakımından eşit olmayan durumlar oluşturmak ayrıca toplu iş sözleşmesi imzalayan sendikayı zayıflatmak olmadığı yönünde karar vermiştir³⁶⁵.

³⁶¹ EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s.137; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.195.

³⁶² “İncelenen dosyada mevcut belge ve kayıtlarla, mahkemece dinlenmiş olan tanık sözlerinin birlikte değerlendirilmesi sonucunda, davacının iş akdinin özel daire bozma kararında da belirtildiği gibi, üyesi bulunduğu Tekstil Sendikası'ndan ayrılıp, Teksif Sendikası'na girmesi yönündeki işveren vekilinin isteğine uymaması nedeniyle bozulduğu anlaşılmaktadır. Çünkü davacının sendikal faaliyetlere katıldığını ve bu nedenle işine son verildiğini gösterir somut olayların neler olduğu açıklanmış ve kabule elverişli delillerle kanıtlanmış değildir. Davalı kuruluşun mahkemeye yazdığı 23.5.1978 günlü yazı da, bu yönü kanıtlamaktan uzak ve ancak, davacının işverenin istemediği bir sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkarıldığını gösteren bir belge niteliğindedir. Öte yandan, az yukarıda değinilen yasal düzenlemeler karşısında, işçiyi, bir sendikaya girmesinden dolayı işinden çıkarmanın, sendikal faaliyet sebebiyle çıkarma olarak nitelendirilmesi de mümkün değildir.”, Yarg. HGK., 05.05.1982, E.1980/9-38, K.1982/459, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi).

³⁶³ Yarg. 9.HD., 10.03.2016, E.2016/2476, K.2016/5446, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi).

³⁶⁴ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.179; B.ÖZTÜRK, s.90; SÜMER, İş Hukuku, s.214.

³⁶⁵ “Gerçekten, dosyadaki belge ve bilgilerden, belediyenin elektrik kısmında çalışan iki uzmanın gördükleri işin özelliği ve gösterdikleri başarı ve liyakat sebebiyle ve encümen kararı ile ücretlerinin yükseltildiği görülmüştür. Böylece davalı belediye elektrik işletmesinde başkaca emsali olmayan iki işçinin ücretine zam yapmakla güttüğü amaç, işçiler arasında eşitsizlik yaratmak ve toplu iş sözleşmesini akteden işçi kuruluşunu zayıflatmak olmayıp, daha ziyade başarılı iki uzman işçiyi işyerinde tutmak ve elektrik işletmesinin çalışmasını sürdürmektedir. Bu durumda davalı belediyeyi ilgili toplu iş sözleşmelerinin 51 ve 53 ncü maddelerine aykırı davrandığını kabul etmek yerinde olamaz. Bu bakımdan davacı, anılan iki işçiyi açıklanan maksatla yapılan zammın kendisine de uygulanmasını isteyemez. Ve bu konuda açılan davanın reddi gerekir. Mahkemenin, bu yönü göz önünde tutmaksızın iddiayı kabul edip, isteği hüküm altına alması usule ve yasaya aykırıdır.”, Yarg. 9.HD., 30.03.1973, E.1973/37337, K.1973/8164, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi).

6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasında ikramiye ve ücret ayrıca prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında, işçiler bakımından gerçekleştirilecek ayırmda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olması 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının birinci cümlesinin kanuni istisnasını oluşturmaktadır. Bu hüküm ile sendika üyeliği sırasında üye olmanın külfetine katlanmış ve toplu görüşme sürecini yaşamış işçiler³⁶⁶ ile sendika üyeliği olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçiler arasında yapılabilecek ayrımlar ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu hükmün düzenleniş amacı sendikal ayırım olmadığı için Kanunda düzenlenen bu istisna ile sendika özgürlüğü ilkesi de ihlal edilmemiş olur³⁶⁷. Ancak toplu iş sözleşmelerinde işçilerin çalışma süreleri, disiplin cezaları, izin konularına ilişkin hükümler sendikasız işçiler bakımından ayırım doğuramaz³⁶⁸.

Yargıtay bir kararında sendikaya üyelik tarihinden önce kök ücrete toplu iş sözleşmesi zamlarının işletilmesini yanlış karşılamıştır. Yargıtay burada önceden toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçiler ile faydalanmayan işçilerin ücretlerinin 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2.fıkrasına göre ayırım yapılabileceğine hükmetmiştir³⁶⁹.

Sendika üyesi işçi olumlu sendika özgürlüğü ilkesi gereğince üyesi bulunduğu sendikanın yönetimine aday olabilir veya sendikada görev alabilir. Bu durumda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilemez. İşveren, sendikal faaliyet güvencesini ihlal ederek işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde sendikal nedenle fesih söz konusu olur. Ancak iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedilmesinde her zaman sendikal tazminat hakkı doğmayacaktır. Çünkü bu durum, her zaman işverenin

³⁶⁶ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.189.

³⁶⁷ SUR, Toplu İlişkiler, s.55.

³⁶⁸ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.190; Yine aynı şekilde sadece sendika üyeliği nedeniyle işçilere farklı ücret ve sosyal yardım vs. ödemesi de kural olarak yasaktır. Ancak yasa ikramiye, ücret, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlaşma hususlarında TİS hükümlerinin de saklı olduğunu belirtmektedir. Bkz. AKYİĞİT, Yeni Sistem, s.75.

³⁶⁹ Yar. 22. HD, 01.10.2015, E.2015/20567, K.2015/26227, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi).

sendikal fesih saiki ile iş sözleşmesini feshettiği anlamı taşımamaktadır. Bu durumda sendikal fesih iddiasında bulunan işçinin bu iddiasını kanıtlaması gerekmektedir³⁷⁰.

3.3.3. İş Saatleri İçinde Sendikal Faaliyet Güvencesi

İşveren, sendikal faaliyetlerde etkin olan, özellikle sendikal faaliyetlerde liderlik yapan, işyerinde bildiri dağıtan işçileri, bu çabalarından vazgeçirmek için zaman zaman ağır işlerde çalıştırabilir veya disiplin cezasına çarptırabilir³⁷¹. 6356 sayılı Kanun, iş saatleri içerisinde de sendikal faaliyet güvencesini koruma altına almıştır. Ancak işçinin, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasına göre iş saatleri içinde gerçekleştirilecek olan sendikal faaliyetlerde, işverenin iznine ihtiyaç vardır. Hatta işçinin bu izni alması zorunludur³⁷². Bu hüküm, 23 Temmuz 1995 tarihinde 4121 sayılı Kanunla mülga olan Anayasanın 52. maddesinin 2. fıkrasından almaktadır³⁷³.

6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasında sendikal faaliyetin işyerinde gerçekleştirilecek faaliyeti kapsayıp kapsamadığı açık olarak ifade edilmemiştir. 274 sayılı Kanunun TBMM’de görüşülmesi sırasında Geçici Komisyon Sözcüsünün

³⁷⁰ “Davacının iş akti İş Kanununun 13. maddesi uyarınca ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle işveren tarafından feshedilmiştir. Davacı, açtığı bu dava ile sendika denetim kurulu üyesi olduğunu ve sendikal faaliyeti nedeniyle işine son verildiğini ileri sürerek, TİS'nin 10. maddesinde öngörülen tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir. İşyerinde uygulanan TİS'nin 10. maddesi sendikada görev alanların sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılmaları halinde tazminat ödenmesini öngörmüştür. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının, sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarıldığı kanıtlanmamıştır. Davacının, salt sendikada görevi olması TİS'nin 10. maddesinde düzenlenen tazminata hak kazandırmaz. Zira bu tazminatın istenebilmesi sendikal faaliyet koşuluna bağlanmış olup, bu yön davacı tarafından kanıtlanmış değildir.”, Yarg. 9.HD., 07.04.1994, E.1993/17306, K.1994/5277, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.14.10.2017, (çevrimiçi).

³⁷¹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.171; Aslında işçilerin işyerinde bu şekilde kendilerini ifade etmeleri uygun olmaz. Çünkü işyeri içerisinde asıl olarak işçinin iş görme edimini gerçekleştirilmesi gerekir. Ayrıca işyerinde ifade özgürlüğünün sınırları için bkz. SONGU, s.626-628.

³⁷² SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.106; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.177.

³⁷³ Anayasanın kaldırılan bu hükmü ile işyerinde sendikal faaliyet için işverenden izin alınmayacağı anlamı taşımaz. 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrası yürürlükte kaldığı sürece iş saatlerinde gerçekleştirilecek sendikal faaliyetlerde işverenin rızası aranacaktır. Bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.196.

açıklamalarından sendikal faaliyet ile ilgili düzenlemenin işyeri dışında yürütüleceği şeklinde anlaşılmıştır. Ancak 6356 sayılı Kanunda işyeri içinde sendikal faaliyetin yapılabileceği hüküm altına alınmıştır³⁷⁴. İşyerinde iş saatleri içerisinde sendikal faaliyet yapılması durumunda işin aksamaması ve işyerinin idaresinde tıkanma olmaması gerekir. İşçi sırf sendikal faaliyet uğruna yapması gereken işini ve işyerinin idaresini aksatırsa ve ayrıca işyerinde disiplini bozarsa sendika üyeliğinin güvencelerinden yararlanamayacaktır³⁷⁵. Toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümler ile işçilerin iş saatleri içerisinde sendikal faaliyet yapmalarına sözleşme gereği izin verilebilir³⁷⁶.

3.3.4. İş Saatleri Dışında Sendikal Faaliyet Güvencesi

Sendikal faaliyetler sadece işyerinde yapılmaz. İşçi, işyeri dışında da sendikal faaliyetlerini yürütebilir. Böylece işçinin iş saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılması için işverenin iznine ihtiyaç yoktur³⁷⁷. İşyerinde disiplinin bozulmaması kaydıyla işçi öğlen tatilinde, ara dinlenmelerinde veya paydos saatinde sendikal faaliyette bulunabilir. Bu sebeple işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde işveren fesih hakkını kötüye kullanmış sayılır³⁷⁸. Yargıtay bir kararında iş vakitleri dışında yürütülen sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesini sendikal fesih olarak değerlendirmiştir³⁷⁹.

3.3.5. İşçinin Greve Katılması Nedeniyle Sendikal Faaliyet Güvencesi

6356 sayılı Kanunda 58. maddede 1. fıkra ile grev tanımlanmıştır. Bu fıkradaki grev tanımlaması “*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir*

³⁷⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.635.

³⁷⁵ SÜZEK, İş Hukuku, s. 682-683; SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.107.

³⁷⁶ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.197.

³⁷⁷ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.106; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.177.

³⁷⁸ Ara dinlenmesi hakkında bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s.852-854; SÜZEK, İş Hukuku, s.683.

³⁷⁹ Yarg. 9.HD., 19.09.1996, E.1996/5543, K.1996/17537, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.15.10.2017, (çevrimiçi).

kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.” şeklindedir. Ancak bu tanımda grevin genel tanımı yapılmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.”* şeklinde kanuni grev tanımlanmıştır. Modern toplumların en esaslı değişimlerinden biride grevlerdir. Grevler, sermaye ve emek arasında çıkan uyuşmazlıkların en bilinen şeklidir³⁸⁰. Grevin kanun dışı olması halinde 6356 sayılı Kanunda 58. maddenin 3. fıkrası ile bir düzenlemeye yer verilmiştir. Böylece kanuni grev için belirtilen ve düzenlenen şartlara uyulmadan yapılan grevin kanun dışı grev olduğu ifade edilmiştir³⁸¹. Dolayısıyla işveren, kanuna uygun bir greve katılım nedeniyle işçinin iş sözleşmesini sendikal nedenlere dayalı olarak feshedemez. Yargıtay bir kararında kanun dışı bir grev nedeniyle işi bırakan ve çalışma konusunda direnişe geçen işçilerin bu sebeplerden dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda feshin sendikal nedenlere dayandığından bahsedilemeyeceği şeklinde karar vermiştir³⁸². Yargıtay başka bir kararında da iş arkadaşlarının işten çıkarılması nedeniyle işyerinde oluşan gergin ortama tepki için işçilerin oturma eylemi ve protesto yapmaları nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesinde sendikal nedene dayanıldığı iddiasını kabul etmemiştir³⁸³. Üstelik fesih zamanında sendikanın çoğunluk tespit girişimleri olmasına rağmen sendikal tazminat koşullarının oluşması hususunda Yargıtay olayların akışına göre karar vermiştir³⁸⁴.

3.4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDE SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

³⁸⁰ TALAS, s.34.

³⁸¹ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.110-11.

³⁸² Yarg. 9.HD., 02.05.1995, E.1995/4318, K.1995/14310, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.15.10.2017, (çevrimiçi).

³⁸³ Yarg. 9.HD., 26.03.1996, E.1996/1586, K.1996/6194, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.15.10.2017, (çevrimiçi).

³⁸⁴ Yarg. 9.HD., 26.03.1996, E.1996/1586, K.1996/6194, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.15.10.2017, (çevrimiçi).

Anayasanın 51. maddesinin 1. fıkrasında, kişilerin bir sendikaya üye olması veya sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlanması yasaklanmıştır. Görüldüğü üzere bireysel sendika özgürlüğüne aykırı bu eylemler Anayasal güvence altına alınmıştır. Ayrıca iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sırasında sendika üyeliğinin güvencesi geniş anlamda³⁸⁵ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinde de hüküm altına alınmıştır. Bu hükümlerin asıl amacı, işçilerin sendika üyesi olması, olmaması veya işverenin isteği dışında sendikaya üye olması nedeniyle hizmet sözleşmesinin feshedilmesine karşı koruma sağlamaktır³⁸⁶.

Sendikaya üye olan işçilerin sendikal güvencelerden faydalanması, genellikle işverenin çıkarlarına ters düşmektedir. Bu nedenle sendikaya üye olan veya sendikal faaliyette bulunan işçilerin, işverenlerin çıkarları doğrultusunda gerçekleştirilecek sendikal nedenli fesihlerden korunması için kanun koyucu birtakım düzenlemeler yapmıştır. Kanun koyucu, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrası ve 3. fıkrasında düzenleme altına alınan hükümleri ile işçileri, sendikal nedenli feshlere karşı korumuştur³⁸⁷. İşveren kendi çıkar ve menfaatleri doğrultusunda, işçilerin sendikaya üye olmasını genel anlamda hoş karşılamaz. Bu nedenle işveren, kısa vadede çıkar ve menfaatlerini koruyabilmek için herhangi bir sendikaya üye ya da sendikal faaliyet içerisinde bulunan işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir³⁸⁸. İşverenin belli bir sendikaya üye olan veya olamayan işçilerin iş sözleşmesini sonlandırması durumunda iş sözleşmesinin sona ermesinde sendika üyeliği güvencesinin ihlali söz konusu olur. 6356 sayılı Kanundaki düzenlemeler ile işçinin bir sendikaya üyelik işlemi gerçekleştirmemesi ya da usulüne uygun sendikacılık faaliyetlerinde bulunması sebebiyle iş akdinin feshedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır³⁸⁹. İş sözleşmelerinin bu şekilde

³⁸⁵ BULUT, s.199.

³⁸⁶ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.95; BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, s.84-85; AKYİĞİT, Toplu İş, s.386.

³⁸⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.111; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.173-174.

³⁸⁸ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.175.

³⁸⁹ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.175.

sonlandırılması genellikle o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi sırasında rastlanır³⁹⁰.

İşçinin sendikaya üye olması nedeniyle işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda sendikal nedenlerle fesih söz konusu olur³⁹¹. Sendika üyeliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde işçinin sendika üyelik güvencesi ile çalışma özgürlüğü ihlal edilir. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun ile sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarmayı engelleyici hükümler getirilmiştir³⁹².

İşçinin bir sendikaya üye olması nedeniyle işveren tarafından sözleşmesinin feshedilmesi durumunda bu feshin sendikal nedenlerle fesih olarak kabul edilmesi gerekir. Üyelik nedeniyle sözleşmenin feshedilmesinde işçinin sendikal feshin sonuçlarından yararlanabilmesi için sendikal faaliyette bulunması şart değildir³⁹³. Pek tabii işçinin belli bir sendikaya üye olduktan kısa bir süre sonra işten çıkarılması ve yerine sendikasız bir işçi alınması durumunda iş sözleşmesinin sendikaya üyelik nedeniyle feshedildiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca işten çıkarılan sendika üyesinin bağlı bulunduğu sendikaya üye olan işçilerin tümünün çıkarılmasına gerek yoktur³⁹⁴.

Yargıtay eski tarihli bir kararında işçinin çalışma süresinde sendikal nedenle dayanılarak işyerinin değiştirilmesinde, sadece iş sözleşmesinin feshi halinde sendikal tazminat hakkının oluşacağına karar vermiştir³⁹⁵. Bu karar bazı yazarlar tarafından doktrinde eleştirilmiştir. Bu kararı eleştiren yazarlar sadece sözleşmenin feshinde değil,

³⁹⁰ AKYIĞIT, Yeni Sistem, s.76.

³⁹¹ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.96; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.173.

³⁹² ESENER/GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.175; DEMİR, Uygulama Kritiği, s.267.

³⁹³ SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s.96.

³⁹⁴ “Davacının sendikaya üye olduktan kısa bir süre sonra işten çıkartıldığı ve yerine başka sendikasız işçi alınarak çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. İşyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine kısa bir süre kalmış olup, yeni dönem toplu iş sözleşmesi prosedürünün başlatılmasının da gündemde olduğu dikkate alındığında, iş aktinin sendikaya üyelik nedeniyle feshedildiğinin kabulü gerekir. Bazı sendikal işçilerin çalışmalarını sürdürmüş olmaları da bu hukuki sonucu değiştirmez. O halde sendikal tazminat isteminin kabulüne karar vermek gerekir.” Yarg. 9.HD., 05.04.1994, E.1993/12825, K.1994/5113

³⁹⁵ Karar için bkz. 9. HD., 21.06.1978, E.1978/6461, K.1978/8767, DEMİR, Uygulama Kritiği, s.266, dn.19

aynı zamanda çalışma süresince sendikal güvencenin ihlalinde sendikal tazminatın uygulanması gerektiği görüşündedirler³⁹⁶. Bu kararı eleştiren yazarların görüşüne bizde katılıyoruz. Ayrıca aynı durumda sendikal tazminata hükmedileceğine ilişkin birçok Yargıtay kararı da mevcuttur³⁹⁷.

3.5. SENDİKAL FESİH

İşçilerin sendikal haklarını kullanması nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, sendikal nedene dayalı fesih olarak tanımlanır. Sendikal feshin işverenler tarafından kötüye kullanımının engellenmesi için kanun koyucu geçmişten günümüze birçok değişiklik yapmıştır³⁹⁸. En son 6356 sayılı Kanunda sendikal nedenle feshin sonuçları bakımından işçinin iş güvencesi kapsamına dâhil olup olmamasına göre farklı düzenleme yapılmıştır. Ancak sendikal tazminata hak kazabilmek için sadece 4857 sayılı Kanunun belli maddelerindeki şartları sağlayan işçilerin güvence altına alınması, sendikaya ilişkin güvenceden iş güvencesi hükümlerinden faydalanmayan işçilerin kapsam dışı tutulması³⁹⁹ nedenleri ile TBMM üyesi 115 milletvekili, 03.01.2013 tarihli dilekçe ile iptal davası açmıştır⁴⁰⁰. 22.10.2014 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptale ilişkin kararla 4857 sayılı Kanunun 18. maddesine yapılan atfı iptal ederek iş güvencesinin hükümlerinin kapsamı dışında bulunan işçilerin 4857 sayılı Kanunun 20. maddesi ve 21. maddesinden yararlanabilmesinde ki engeli kaldırmıştır⁴⁰¹. Sonuç olarak

³⁹⁶ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.192-193.

³⁹⁷ Yarg. 9.HD., 19.11.1968, E.1968/492, K.1968/4398, Yarg. 9.HD., 15.04.1969, E.1969/4398, K.1969/16546, Yarg. 9.HD., 08.11.1993, E.1993/6484, K.1993/15794 bkz. DEMİR, Uygulama Kritiği, s.266, dn.21.

³⁹⁸ Yapılan değişikliklerin yeni sorunları beraberinde getirmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. M. ÖZTÜRK, s. 217.

³⁹⁹ Anayasanın 51. maddesi nedeniyle Anayasaya uygunluğunun tartışmaya açık olması hakkında bkz. ŞAHLANAN, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.134-135.

⁴⁰⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-9484-5d6b172a18aa?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, E.T.15.11.2017.

⁴⁰¹ SÜMER, İş Hukuku, s.215; “Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 tarihli toplantısında, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun bazı hükümlerinin iptali talebiyle açılmış olan davayı karara bağlamıştır. Mahkeme, anılan davada vermiş olduğu diğer hükümler ile birlikte Kanun’da yer alan sendikal tazminatın iş sözleşmesinin feshi nedeni dışında uygulanabileceği ve sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin

işçilerin, 4857 sayılı Kanununun 20.maddesi ve 21. maddesine istinaden açacağı davada iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği kanıtlanırsa, mahkemenin sendikal tazminata karar vermesi gerekir. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2017 tarihli iptal kararı ile işçinin bu tazminata hak kazanabilmesi için İş Kanununun 21. maddesinde belirtilen yolu izlemesine gerek yoktur⁴⁰². Yargıtay, Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli iptal kararından önce, 03.02.2014 tarihli bir kararında sendikal tazminatın, 6356 sayılı Kanunda 25. madde 5. fıkrasında “işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın” şeklindeki düzenlemeye istinaden sendikal tazminata hükmolunacağını belirtmiştir⁴⁰³. Ayrıca, işveren tarafından iş sözleşmesi sonlandırılmış işçinin sadece sendika üyesi bir işçi olması da feshin sendikal sebeplerle gerçekleştirildiğini göstermez⁴⁰⁴.

İşverenin sendika özgürlüğüne aykırı bir şekilde yapmış olduğu sendikal feshe karşı etkin bir koruma sağlanmaması durumunda, işçilerin sendikal özgürlükten yararlanma hakları zedelenecek ve işçiler sendikal düşüncelerden uzaklaşacaktır. Dolayısıyla işçiler için birçok ulusal ve uluslararası mevzuatta düzenlenen sendika özgürlüğü uygulama alanı bulamayacaktır⁴⁰⁵.

feshi hâlinde işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre dava açma hakkına sahip olduğuna yönelik düzenlemeler ile bankacılık hizmetlerinde ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yasağı öngören düzenlemeleri iptal etmiştir”.

Bkz. <http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/basin/kararlarailiskinbasinduyurulari/genelkurul/detay/7.html>,

E.T.15.11.2017; SÜMER, Uygulamaları, s.435.

⁴⁰² YORGUN, Sayım, “Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi”, Çalışma Ve Toplum Dergisi, S.50, 2016/3, s. 1190; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.309-310.

⁴⁰³ Yarg. 22.HD., 03.02.2014, E.2013/38020, K. 2014/1299, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.15.10.2017, (çevrimiçi); Anayasa Mahkemesi'nin iptale ilişkin kararının ele alınması ile ilgili bilgiler için bkz. UÇKAN HEKİMLER, Banu, “Anayasa Mahkemesi'nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi”, Çalışma ve Toplum, S.47, 2015/4, s.11 vd.

⁴⁰⁴ Yarg. 9. HD., 28.06.1994, E. 1994/8277, K.1994/10145, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.15.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁰⁵ BULUT, s.231; İşverenlerin sendikal düşünce karşıtı olduğu ve bunu uygulamaya soktuğu bir zeminde sendika özgürlüğü, içi boş ve anlamsız bir kavram olmaktan öteye geçemez. Bkz. SÜMER, Haluk Hâdi, “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Ed: Süleyman Başterzi, Beta Yayıncılık, 2011, s.1624.

İşçi ve işveren, iş sözleşmesini fesih yöntemi dışında karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı ile ortadan kaldıracaktır. İş güvencesi kurumundan sonra getirilen ve uygulamada sıklıkla kullanılan bu yöntem ikale⁴⁰⁶ adı verilir. İkale işlemi, iş sözleşmesini ileriye tesirli olmak üzere bertaraf eder. Ancak iş sözleşmesine bağlı haklar geçerliliğini korumaya devam eder⁴⁰⁷. Ayrıca ikalenin uygulamada işverenler tarafından kötüye kullanıldığı da bilinen bir gerçektir⁴⁰⁸. Dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermesinde, sona erme şeklinin bir fesih mi yoksa ikale işlemi mi olduğu büyük önem arz etmektedir. Yapılacak bu tespit, işçinin elde edeceği menfaat açısından çok önemlidir⁴⁰⁹. Kaldı ki Yargıtay işçi ve işveren arasında gerçekleştirilen ikale işleminin yorumunda “işçi yararına yorum” ilkesine başvurarak kararlarını bu ilkeye göre vermektedir. İşçinin ikale sözleşmesi yapması için makul bir yararının olması gerekir. İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinden sonra işveren ile işçi arasındaki ikale sözleşmeli olayların sayısı artmıştır. Bu nedenle ikale sözleşmeli olaylara dikkatli bakılarak işçi yararına yorum yapılması gerekmektedir⁴¹⁰. Bazı durumlarda ikale sözleşmesi ile işçiler yanıtılmaktadır. Dolayısıyla işverenin geçerli feshe ilişkin işleminin gelişen koşullara göre belirlenmesi gerekir⁴¹¹.

⁴⁰⁶ İkale kavramı ile ilgili geniş bilgi için bkz. KESER, Hakan, “Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale(Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14, S.54, 2017, s.635-638.

⁴⁰⁷ ASTARLI, Muhittin, “İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, 2015, s.41-42.

⁴⁰⁸ BULUT, s.231-232; Kötüye kullanılan ikale hükümlerinin geçerliliğini 6098 sayılı Kanunun 420. maddesine göre tartışılması gerekmektedir. Bkz. ASTARLI, s.42-43.

⁴⁰⁹ KESER, s.634.

⁴¹⁰ Yarg. 9.HD., 20.02.2012, E. 2012/5869, K.2012/4685, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.16.10.2017, (çevrimiçi).

⁴¹¹“Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Somut olayda taraflar arasında ... tarihinde bağtılanan ikale (bozma) sözleşmesinde ibaresi yer aldığı görülmüştür. Bu hali ile ikale (bozma) sözleşmesinin niteliğine göre işçinin yanıtıldığı sabittir. Zira sözleşmenin yukarıda belirtilen cümlesi ile davacının yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı belirtilmiş ise de davacı, iş sözleşmesinin sona erdiği ... tarihinde SGK'ya tahsis talebi ile müracaat etmiş ancak yaş koşulu şartı yerine getirilmemiş olduğundan yaşlılık aylığı bağlanmadığı görülmüştür. Bu nedenle ikale (bozma) sözleşmesi geçersiz olup iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği davalı işveren tarafından ispat edilememiştir. Mahkemenin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.”, Yarg. 9.HD., 15.10.2012, E.2012/16013, K.2012/34430, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.16.10.2017, (çevrimiçi).

Doktrinde, sendika özgürlüğü ihlalden bunalan işçinin sendikal fesih yöntemine başvurup başvuramayacağı hususunda farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, sendikal fesih tamamen hukuka aykırı bir işlem olduğu ve işçinin sendikal özgürlüğünü doğrudan engellediği için sendikal feshin işçi tarafından da yapılabileceği görüşünderken⁴¹² diğer bir görüş ise, işçinin sendikal feshe karşı korunmasını sağlayan 6356 sayılı Kanun 25. maddede sadece işverenin yapacağı feshin sendikal sebeplere ilişkin düzenlendiği ve aynı maddenin 2,3 ve 5. fıkrasında sendikal feshin, sadece işveren tarafından yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu nedenlerle sendikal feshe karşı koruma düzenlemeleri yalnızca işverenin iş sözleşmesini sendikal nedenle feshetmesi şeklinde düzenlenmiştir⁴¹³. Bu durumda işverenin işçiye sendikal baskı ve işçinin sendikal faaliyetlerini engellemeye çalışması durumunda işçi, akdini 4857 sayılı Kanununun 24. maddesinin 2. bendine göre haklı nedenlerle fesih yoluyla sona erdirebilir⁴¹⁴. Kaldı ki Yargıtay bir kararında işverenin baskıları nedeniyle işçinin istifa dilekçesini vermesinin bir önemi olmadığından feshin işveren tarafından gerçekleştirildiğini kabul etmektedir⁴¹⁵. Bu kararın bizimde katıldığımız Bulut'un yukarıda belirttiğimiz görüşüne uygun olduğu görülmektedir.

⁴¹² AKTİĞİT, Toplu İş, s.396.

⁴¹³ BULUT, s.234.

⁴¹⁴ ÇİL, Şahin, "Sendikal Tazminata Dair Karar İncelemesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.6, 2005, s.6; BULUT, s.234.

⁴¹⁵ "Davacı işçi işverence basit bazı usulsüzlükler çok öneliymiş gibi işverence baskı uygulandığını ve istifaya zorlandığını ileri sürerek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Davalı işveren ise davacının kasa açığı ve bazı usulsüzlüklerin saptandığını ve soruşturma sırasında davacının serbest iradesiyle istifa ettiğini savunmuştur. Mahkemece, davacının istifaya zorlandığı ve buna göre kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir. Davacının iş sözleşmesinin işverence feshedildiği dosya içeriğine göre sabit olmuştur. Gerçekten davacı işçi bazı usulsüzlüklerden söz edilerek suçlanmış ve baskı sonucu istifa dilekçesi alınmıştır. Bununla birlikte davacının kasa açığı ve bazı usulsüzlükler sebebiyle suçlandı ve anlaşılmaktadır. Davacı işçi de dava dilekçesinde bu yönde bazı açıklamalarda bulunmuştur. Mahkemece, işverence yapılan bu feshin haklı olup olmadığı konusunda yeterli inceleme yapılmamıştır. Hukukçu bilirkişiden rapor alınan raporla yetinilmiştir. Oysa kasa açığı ve diğer usulsüzlük iddiaları uzmanlığı gerektirdiğinden mali müşavir bir bilirkişi tarafından irdelenmelidir. Yine kasa açığının haksız olarak davacının ücretinden kesildiği ileri sürülerek davaya konu edildiğine göre, gerçek durumun tespiti için kasa açığı bulunup bulunmadığı ve bundan davacının sorumlu olup olmadığı mali müşavir tarafından inceleme konusu yapılmalıdır. Alınacak rapor mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak kıdem tazminatı ile ücret kesintisi konusunda bir karar verilmelidir.", Yarg. 9.HD., 03.07.2007, E.2007/14407, K.2007/21552, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.16.10.2017, (çevrimiçi).

Yargıtay bir kararında işçinin sendikal baskıdan dolayı iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini ifade etmiştir⁴¹⁶.

3.5.1. Sendikal Feshi Ve Fesih Dışında Sendikal Ayrımı İspat Yükü

4721 sayılı Kanunun 6. maddesine göre Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığında, taraflar hakkına dayanak yaptığı olguların varlığını ispat etmekle yükümlüdür. Hâkim bir davada ilk olarak taraflarca ispat edilmesi gereken olayları tespit etmelidir. Daha sonra hâkimin bu olguları kim tarafından ispat edilmesi gerektiğini belirlemesi gerekir. İşte bu belirlemeye ispat yükü denmektedir. Hâkimin ispat yükü bildirimine karşı bu yükü yüklenen taraflar bu iddialarını kanıtlamazlarsa davayı kaybetmiş olur⁴¹⁷. Sendikal feshi ispat yükü konusunda doktrindeki görüş ayrılığının uygulamaya pek yansımadağı görülmektedir. Çünkü taraflar yargılama aşamasında kendi kanıt yüklerini her durumda ispat etme yoluna gitmektedirler. İspat yükü karşı tarafta diye susarak bekleyen işçi veya işverenler uygulamada pek görülmemektedir⁴¹⁸.

İşverenler, sendikal tazminata mahkûm olmamak için feshin haklı veya geçerli nedenlere dayandığını ispat etmeye çalışmaktadırlar. Ancak çoğu zaman feshin arkasındaki asıl nedenin, işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyette bulunması olabilir⁴¹⁹.

6356 sayılı Kanun sisteminde işe iade davası ve sendikal tazminat davası bakımından ispat konusunda herhangi bir ayrıma gidilmemiştir. Ancak işverenin iş

⁴¹⁶ Yarg. 9.HD., 24.06.2010, E.2008/33814, K.2010/20394, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.16.10.2017, (çevrimiçi).

⁴¹⁷ KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, Medenî Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, 2012, s.359-362; BAYRAM, s.1226.

⁴¹⁸ BİLGİLİ, s.258; DOĞAN, s.381; Sendikal fesihle ispat yükü önceki dönemde iş güvencesine ilişkin hükümler kapsamında bulunan işçilerle iş güvencesine ilişkin hükümler kapsamında bulunmayan işçiler arasında farklı düzenlemeler yapılmıştı. Bu düzenlemelerle ilgili geniş bilgi için bkz. BAYRAM, s.1224.

⁴¹⁹ KAR, s.382; DOĞAN, s.381-382.

sözleşmesini sendikal nedenle fesih etmesiyle işverenin fesih dışında sendikal ayrımcılık yapması hallerinde farklı ispat yükleri düzenlenmiştir⁴²⁰.

3.5.1. 1. Fesih Durumunda İspat Yükü

İşverenin, işçiyi sendikal nedenle işten çıkarmasında feshin sendikal nedenle yapıldığının ispat edilmesi oldukça güç ve tartışılan bir konudur⁴²¹. Çünkü işveren tarafından sendikal nedene dayalı fesihte işveren maddi kayba uğramamak için hiçbir şekilde bu düşüncesini belli etmek istemez. Ayrıca işçinin, işverenin dayandığı neden dışında işverenin sözleşmeyi feshettiği sırada ki saikini de ispatlaması gerekmektedir⁴²².

6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 6. fıkrasında “*İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.*” şeklinde düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemede feshin sendikal nedene dayanmadığının ispatının işveren tarafından yapılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Yargılama sırasında işverenin, fesih nedenini sendikal fesihten başka bir nedene dayandırıyorrsa işçinin sendikal tazminata hak kazanabilmesi için 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 6. fıkrasının ikinci cümlesi gereğince feshin sendikal nedene dayandığını ispat etmesi gerekir⁴²³.

⁴²⁰ HAFIZOĞLU, s.209.

⁴²¹Yargıtay ispat konusunda 2821 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu kararları aynı şekilde bu dönemde de vermektedir. Yargıtay ispat konusunda olayların akışını inceleyerek sendikal nedenle fesih karinesi durumuna bakmaktadır. Bkz. DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.136-137; M. ÖZTÜRK, s.224-225.

⁴²² DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.206-207; SÜZEK, İş Hukuku, s.690; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1624; Gizlenen bu niyetin işçi tarafından ispat edilmesi çok güç bir durumdur. Bkz. ÖZKARACA, s.235; HAFIZOĞLU, s.210.

⁴²³ İşyerinden ayrılmış bir işçinin işyerinden tanık dinletmesi bile güç bir durumken, 6356 sayılı Kanunun işçiye kısmen ispat yükünü yüklemesi eleştirilmiştir. Bkz. ÖZKARACA, s.235; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.176-177; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.638; SÜMER, Uygulamaları, s.434.

Yargıtay ispat konusunda sendikal fesih karinesinden yararlanmaktadır. Karine, fiili ve kanuni karine olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Karine kısaca bilinen bir olaydan, bilinmeyen farklı olaylar yararına elde edilen neticedir. Fiili karine hâkim tarafından çıkarılırken, kanuni karine ise kanun tarafından çıkarılır⁴²⁴. Yargıtay HGK' nun verdiği bir karar “...Sendikal fesih karinesi; işçi ve işveren tarafın işverenin görünüşteki fesih iradesinin arkasına geçerek, gerçek fesih iradesi ve amacını 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 hakimin kanaat oluşturmasına yarayan; çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargıdır. Bu sonuçlar ve değer yargıları feshin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle yapıldığı iddiasını arttırıyorsa sendikal fesih karinesinin varlığı kabul edilmeli; işverenin feshin başka bir nedene dayandığını ispatlayamaması halinde uyumsuzluk işçi lehine çözülmelidir...” şeklinde⁴²⁵. Yerel mahkemelerde bazı fiili karinelerin bulunması durumunda sendikal feshin gerçekleştiğine karar verilmektedir. Çünkü bu içtihatlar günümüze kadar güncelliğini koruyarak gelmiştir⁴²⁶. Ayrıca kanun koyucu yeni düzenleme ile 2821 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde iş güvencesi kapsamındakiler aleyhine olan ayrımı gidererek bu konuda ki eleştirilere de son vermiştir⁴²⁷.

Bazı durumlarda işverenin gerçek saiki sendikal neden olmasına rağmen işveren iş sözleşmesinin feshinde görünüşte geçerli bir neden bulabilmektedir. Örnek olarak, işçinin

⁴²⁴KURU/ARSLAN/YILMAZ, s.364-365; Sendikal fesih karinesi ile ilgili geniş bilgi için bkz. BAYRAM, s.1226 vd.

⁴²⁵ Yarg. HGK., 07.10.2009, E.2009/9-373, K.2009/417, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.16.10.2017, (çevrimiçi).

⁴²⁶ SUR, Toplu İlişkiler, s.59.

⁴²⁷ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.117; Önceki düzenlemede, işçi, iş güvencesi kapsamındaysa ispat külfeti işçinin üzerinde, iş güvencesi kapsamında değilse ispat yükü işverenin üzerindeydi. Bkz. DOĞAN, s.381; DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.136; Feshin sebebini ispat yükünün işverene bırakılması bir yeniliktir. Bkz. TUNCAY, A. Can, “Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağının Getirdikleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.7, S.28, 2010, s.1347.

performansındaki bir eksiklikle beraber, işveren bu görünüşteki durumu bahane ederek işçinin iş sözleşmesini sendikal faaliyet nedeniyle feshetmiş olabilir. Şu halde işveren, görünüşte ki nedeni ispatlamış bile olsa, yargılama sırasında işçinin sendikal fesih halini ispatlamasına müsaade edilmelidir. Zira hâkim uyuşmazlığı bütünüyle değerlendirdiği takdirde işverenin görünüşte ispat etmeye çalıştığı nedenden etkilenmeyerek sendikal feshin olup olmadığını anlamaya çalışmalıdır⁴²⁸.

Sendikal feshe ilişkin davada, ispat yükü işverende olduğu için işçilerin sendika özgürlüğünün kendilerine vermiş olduğu hakka dayanarak bu davaları açmaları kolaylaştırılmıştır. 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin gerekçesinde⁴²⁹ iş sözleşmesinin fesih sebebini, işverenin ispat etmesini yeterli görerek bu feshin geçerli nedenlerle veya haklı nedenlerle olması şartının aranmadığı ifade edilmiştir⁴³⁰.

İşveren tarafından gerçekleştirilen sendikal feshe ilişkin işlemin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı saptanmak istenirken, sendikal faaliyet ve ayrımcı tutum arasındaki nedensellik bağının varlığına bakılır. Ancak 6356 sayılı Kanunda, bu konuda zaman dilimi veya ölçüt açısından herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bundan dolayı boşluk, uyuşmazlıklarda somut vaka açısından dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilmelidir⁴³¹.

Tanıklar her zaman sendikal nedenle feshi ispat için yeterli olmayabilir. Özellikle sadece işverene karşı başka dava açmış ve işverene hasım olan tanıkların ifadeleri hükme esas alınmamalıdır⁴³². Sendikal feshin ispat edilebilmesi için sendikal fesih sebeplerinin

⁴²⁸ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1624.

⁴²⁹ 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin gerekçesi için bkz. Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.16.10.2017, (çevrimiçi).

⁴³⁰ AKTAY, s.64; Geçerli sebep ve haklı neden arasındaki fark için bkz. M. ÖZTÜRK, s.226.

⁴³¹ AKYİĞİT, Toplu İş, s.392.

⁴³² SUR, Toplu İlişkiler, s.62; “Mahkemece davacının hizmet akdinin sendikal nedenlerle sona erdiği gerekçesi ile kötü niyet tazminatına karar verilmişse de, dosyada bu hususta yeterli delil mevcut değildir. Davacının 25.01.2000 tarihinde sendika üyesi olduğu, bir buçuk yıl sonra 01.06.2001 tarihinde akdin feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle sendika üyesi olduğu için akdin feshedildiğinin kabulü yerinde

belirgin bir şekilde ispat edilmesi gerekir. Böylece mahkemeler sadece tanık beyanlarına itibar etmemelidir. Yargıtay sendikal nedenle feshin ispatında deyim yerindeyse adeta ince eleyip sık dokumaktadır. Bu nedenle Yargıtay da sadece tanık ifadelerinin yeterli olmadığı görüşündedir⁴³³.

İşveren, varlığını koruyabilmesi için bazı durumlarda işyerini kapatabilir. İşverenin, sendikalı-sendikasız ayrımı yapmaksızın, işverenin iflasını önlemek için işçilerin iş sözleşmesini feshetmesi halinde sendikal tazminat gündeme gelmeyecektir⁴³⁴. Bu kararın karşı oy yazısında Yargıç “Hiç bir zaman Kuruma karşı zarar ettiği gerekçesiyle sözleşmeyi yenilemeyeceğini beyan etmeyen Vakfın, faaliyetlerinde karlılık değil en ucuz biçimde hizmet yapmayı esas aldığı ve dışarıya açılmadığı, yıllarca uygulanan işletmecilik-maliyet-personel politikasının ucuz işgücü kullanımına dayandırıldığı, toplu iş sözleşmesinin bağitlanması işçi ücretlerinin yükseltilmesi suretiyle işletmenin işveren ve Kurum yönünden faydalılığı ve verimliliği ortadan kalkacağı olduğundan, davacının sendikal tazminata hak kazanmış olacağı görüşleriyle çoğunluk kararına katılmıyorum. Örnek nitelikteki mahkeme kararının onanması görüşümdedir.” düşüncesiyle karara karşı çıkmıştır.

3.5.1. 2. Fesih Dışında Sendikal Ayrımı İspat Yükü

İşverenin, 6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında sayılan işçiler arasında sendikal ayrım yapamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu durumda sendikal

görülmüştür. Davacının bir buçuk yıl önceki sendika üyeliği dışında sendikal faaliyette bulunduğu hakkında somut bilgi verilmemiştir. Dinletilen davacı tanıkları da davalı aleyhine dava açan ve davalı işverene hasım olan kişilerdir. Bu sebeple bu tanıkların ifadelerine değer vererek sonuca gitmek doğru bulunmamıştır. Kötü niyet tazminat isteğinin reddi gerekirken kabul edilmesi hatalıdır.”, Yarg. 9.HD., 29.12.2003, E.2003/12558, K.2003/23567, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.17.10.2017, (çevrimiçi).

⁴³³ SUR, Toplu İlişkiler, s.62; DOĞAN, s.382.

⁴³⁴ Yarg. HGK., 10.11.1999, E.1999/9-932, K.1999/943, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.17.10.2017, (çevrimiçi).

fesihden bahsetmek mümkün değildir⁴³⁵. Dolayısıyla sendikal ayırımın gerçekleştiği bir durumda işçi sendikal ayırım durumunu 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 7. fıkrasındaki düzenlemeye göre ispat etmek zorundadır⁴³⁶. Bu düzenlemede iş sözleşmesi feshedilmeksizin işverenin işçiye karşı yapmış olduğu sendikal ayırımın ispatının işçi tarafından yapılması gerektiği belirtilmiştir. Fesih dışındaki sendikal ayrımcılıkta ortada bir fesih işlemi olmadığından dolayı işe iade davası talepli davada açılmayacaktır. Dolayısıyla işçi bu durumda çalışma süresinde işveren tarafından kendisine yapılan sendikal ayrımcılığı ispatlamak koşulu ile sendikal tazminat davası açabilecektir⁴³⁷.

3.5.2. Sendikal Feshe İlişkin Davada Yargılama Usulü

Davanın açılması ve sonuçlanmasına kadar uygulanacak tüm kurallara yargılama usulü denir. Sendikal feshin sonucuna bağlı açılacak davalarda 6356 sayılı Kanunda özel bir yargılama usulü düzenlenmemiştir. Sendikal feshe ilişkin davalarda yargılama usulü 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun⁴³⁸ 316. maddesi 1. fıkrasında “d” bendiyle düzenleme altına alınan hükümlerle belirlenir. Böylece 6356 sayılı Kanunun 25. maddesine göre açılacak davalarda basit yargılamaya ilişkin usul uygulanır⁴³⁹. Bu usul 6100 sayılı Kanunun 316 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun 25. maddesine göre açılacak davalarda 6100 sayılı Kanunun 317. maddesinin 3. fıkrası gereğince cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri verilmez. 6100 sayılı Kanunun 319. maddesinde “İddianın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı dava açılmasıyla; savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle başlar.” şeklinde düzenlenen hüküm ile de iddiaların ve savunmaların genişletilmesine ilişkin yasak, davacı için davasının açılmasıyla, davalılar içinse cevaba ilişkin dilekçenin

⁴³⁵ BİLGİLİ, s.263.

⁴³⁶ DOĞAN, s.378; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.177; AKTAY, s.64.

⁴³⁷ BİLGİLİ, s.263-264; AKTAY, s.64; Burada işçi tarafından gerçekleştirilecek ispatta “yaklaşık ispat” aranır. Dolayısıyla hâkim, işçinin iddiasını tam olarak ispat etmesini beklemez. Bkz. HAFIZOĞLU, s.209.

⁴³⁸ RG, 04.02.2011, 27836.

⁴³⁹ BULUT, s.253-254.

verilmesiyle başlar⁴⁴⁰. Ayrıca bu davada görevli mahkeme, arabuluculukta tarafların anlaşamaması halinde İş Mahkemeleridir.

3.5.3. Sendikal Fesih Türleri

3.5.3. 1. Sendikaya Üyelik Nedeniyle Sendikal Fesih

İşçilerin belli bir sendikaya serbestçe üye olabilmeleri, üyelikten çekilebilmeleri veya üye olma ya da çekilmeye ilişkin baskının yasaklanması konusunda ki sendikal özgürlükleri Anayasanın 51. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca benzer düzenleme 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinde de tekrar edilmiştir. Hem Anayasada hem de Kanunda açıkça düzenlenen sendikal güvencelerin sonuca ulaşabilmesi için sendikaya üyelik nedeniyle sendikal feshe karşı işçilerin korunması gerekmektedir⁴⁴¹.

İş sözleşmesinin, işçinin sendikaya üye olması nedeni ile işveren tarafından feshedilmesi durumunda işçinin sendikaya üye olması nedeniyle sendikal fesih söz edilir. İşçinin bu fesihle yararlanması için sadece sendikaya üye olması yeterlidir. Ayrıca aktif sendikal bir faaliyette bulunmasına gerek yoktur⁴⁴². İşçinin sendikaya üye olması nedeniyle işverenin işçiyi istifaya zorlama eylemi ve buna bağlı olarak işverenin iş sözleşmesini feshetmesi de sendika üyeliği nedeniyle sendikal fesih olarak ifade edilir⁴⁴³.

⁴⁴⁰ BULUT, s.254.

⁴⁴¹ BULUT, s.236.

⁴⁴² SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1626; "...işverenin işyerinde sendika üyesi işçi istemediğini ileri sürerek 16.7.1992 tarihinde iş akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, gerçekleşecek sendikal tazminat isteğinin kabulüne karar vermek gerekirken, aksine hüküm tesisi isabetsizdir.", Yarg. 9.HD., 05.07.1994, E.1994/2403, K.1994/10615, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.17.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁴³ Yarg. 9.HD., 28.04.2008, E.2007/34008, K.2008/10346, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

Sendikaya üyelik nedeniyle sendikal fesihden söz edebilmek için işçinin sendikaya üye olması ile işverenin iş sözleşmesini fesih tarihi arasında makul bir süre olmalıdır⁴⁴⁴. Bu durumda işçinin sendikaya üye olma tarihine, sendikanın işyeri ile ilgili sendikal faaliyetlerine ve ayrıca o işyeri ile ilgili yetki alma zamanına bakılması gerekir⁴⁴⁵. Her ne kadar olay akışı içerisinde işverenin sendika üyeliğinden dolayı sendikal fesih ispat edilse de bunun yanında tanık anlatımları da ispat açısından önemlidir⁴⁴⁶. Sendikaya üyelik nedeniyle işçinin iş sözleşmesi feshedildiği takdirde sendikal tazminata hükmedilmelidir. Bu durumda başka bir tazminata hükmedilmesi bozma sebebi oluşturmaktadır⁴⁴⁷.

Birçok sebepten dolayı sendikaya üye olan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilebilir. İşverenin asıl amacı sendikaların işyerinde örgütlenmesine engel olarak belli bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmasını önlemektir⁴⁴⁸. Ancak bazı durumlarda işverenin iş sözleşmesini feshetmesi sendikal fesih olarak değerlendirilmeyebilir⁴⁴⁹. Yargıtay bir

⁴⁴⁴ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1627.

⁴⁴⁵ “Dosya içeriğinden davacı işçiden zaman zaman istifa dilekçelerinin alındığı fakat daha sonra yine çalıştırıldığı anlaşıldığı gibi işyerinde çalışan bir kısım işçilerin davacı ile birlikte aynı gün veya yakın tarihlerde sendikaya üye oldukları 19.12.1996 tarihinde davacının üyesi bulunduğu sendikanın toplu iş sözleşmesi yapılması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurduğu, sendikanın çoğunluğunun bulunduğu anlaşılarak yetki yazısının gönderildiği bu gelişmelerden sonra davacının ve diğer sendikaya üye olan işçilerin tamamının işlerine son verildiği görülmektedir. Olayların bu gelişme seyri ve ayrıca tarafların müşterek tanığının fesih ile ilgili açıklamaları davacının sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini açıkça göstermektedir. Sendikanın yazısından da işyerinde hiçbir sendikalı üyenin kalmadığı anlaşılmaktadır. Bu delil durumu karşısında mahkemece dinlenen diğer iki davacı tanığının da olayda menfaat ilişkisi bulunduğu nedeni ile anlatımlarına değer verilemeyeceği düşüncesi ile istifa dilekçesine dayanılmasının sonuca etkili olmadığı kabul edilmelidir.”, Yarg. 9.HD., 25.01.1999, E.1998/17961, K.1999/304, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁴⁶ “...Dinlenen davacı tanıkları davacı ile birlikte sendikaya üye olan işçiler üzerinde sendikadan istifa etmeleri konusunda baskı yapıldığını, bunlardan çoğunun baskı sonucu sendikadan ayrıldıklarını ve işlerine devam ettiklerini davacı ile birlikte 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., 09.07.1996, E.1996/7541, K.1996/15517, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁴⁷ Yarg. 9.HD., 19.02.2002, E.2001/17566, K.2002/2925, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁴⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s.682-691; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1628.

⁴⁴⁹ Yarg. 9.HD., 18.09.1990, E.1990/5528, K.1990/9379, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi); ÖZDEMİR, s.97.

kararında sendikal nedenle ispat şartları oluşmasına rağmen olay akışı değerlendirmesi ile sendikal fesihden söz edilemeyeceğine hükmetmiştir⁴⁵⁰.

Sonuç olarak işçinin sendikaya üye olmasından itibaren fazla bir zaman geçmeden iş akdinin işverence sendikal nedenle feshedilmesi ve işten çıkarılan işçinin yerine belli bir sendika üyesi olmayan işçinin alınması nedeniyle işverenin sözleşmeyi feshetmesi durumunda işverenin, işçinin sendika üyeliği nedeniyle sözleşmesini feshettiği kabul edilir.

3.5.3. 2. Sendikal Faaliyet Nedeniyle Sendikal Fesih

Sendikal faaliyet nedeniyle sendika üyeliği güvencesi 6356 sayılı Kanunda 25. maddenin 3. fıkrasıyla düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemeye istinaden işçiler iş saati haricinde ya da işverenlerinin izin vermesi şartıyla iş saatinde sendikal faaliyetlere dâhil olmaları veya sendikal faaliyet yürütmelerinden dolayı işverenin iş sözleşmesini feshedemeyeceği ve işçiye ayırım yapamayacağı hüküm altına alınmıştır. Yukarıda sendikal faaliyet kavramını tanımlarken bu kavramın mevzuatımızda açık ve net bir şekilde düzenlenmediğinden bahsetmiştik. Böylece mesleki çıkar ilişkisi içerisinde bir araya gelen işçilerin kanuna uygun her türlü sendikal faaliyeti kanun koyucu tarafından güvence altına alınmıştır⁴⁵¹.

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasında sayılanlarla sınırlı olmadığı doktrinde hâkim olan görüştür. Bu nedenle Kanuna uygun sendikal faaliyetler sebebi ile iş sözleşmesi feshedilen işçi, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen güvencelerden yararlanır⁴⁵².

⁴⁵⁰ Yarg. 9.HD., 24.09.2007, E.2007/14014, K.2007/27738, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁵¹ BULUT, s.237.

⁴⁵² TUĞ, s.193; ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.181; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1630; DOĞAN, s.378.

İşçinin iş saatleri içerisinde sendikal faaliyette bulunabilmesi için 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3.fıkrasına göre işverenden izin alması gerekir. Bu izin hususunda 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğindeki⁴⁵³ hükümlerden yararlanılmalıdır. İşveren, işçinin iş saatleri dışındaki sendikal faaliyetlerine karışamaz⁴⁵⁴. Buna aykırı feshedilen iş sözleşmesi sendikal fesihle sonlandırılmış demektir. İşçiler, sendikal faaliyetlerinden dolayı çalıştığı işyerinden uzak işyerlerine gönderilemez. Sendikal faaliyete katılması nedeniyle işyerleri kötüniyetli olarak sık sık değiştirilemez⁴⁵⁵.

İşçinin sendikal faaliyeti bahane ederek, işine devamiyetini aksatması durumunda 6356 sayılı Kanunun düzenlediği sendikal güvenceden yararlanamayacaktır. Bu nedenle işveren, sendikal faaliyet uğruna işyerindeki düzen ve disiplini bozan işçinin iş sözleşmesini feshetmesinde sendikal fesih hükümleri uygulanmayacaktır⁴⁵⁶.

İşyeri sendika temsilcisi, iş saati dışında kanuna uygun her türlü sendikal faaliyette bulunabilir. Örneğin işyeri sendika temsilcisinin sendikal faaliyet amacı ile işçilerle piknik düzenlemesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilirse bu durumda sendikal nedenle fesih söz edilir⁴⁵⁷.

⁴⁵³ RG, 06.04.2004, 25425.

⁴⁵⁴ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1631.

⁴⁵⁵ "...davacının Genel-İş Sendikası ile bağları bulunması nedeniyle sık sık Ankara'nın merkezden uzak bölgelerinde ki birbirinden farklı görevlere verilmek suretiyle istifaya zorlandığı ve bu durum sağlanamayınca sendikal bir toplantıya katıldığı gerekçesiyle iş akdinin feshi davacının sendikal tazminat isteminin haklılığını ayrıca ortaya çıkarmaktadır. Mahkeme kararlarının bir gerekçeye dayanması asıldır. Mahkemenin hiçbir gerekçe göstermeden davacının sendikal tazminat isteğini reddetmesihatalı olduğundan kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.", Yarg. 9.HD., 25.06.1998, E.1998/9290, K.1998/10962, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁵⁶ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1631.

⁴⁵⁷ Yarg. 9.HD., 27.02.1995, E.1994/17383, K.1995/5947, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

3.5.3. 3. Sendikaya Üye Olunmaması Nedeniyle Sendikal Fesih

Sendikal güvenceler sadece sendikaya üye olacak işçiler için uygulama alanı bulmaz. İşçilerin, 6356 sayılı Kanun gereğince her ne kadar sendikaya üye olma hakları varsa da aynı şekilde sendikaya üye olmama hakları da vardır. Sendikaya üye olmama hakkı olumsuz sendika özgürlüğü olarak bilinmektedir⁴⁵⁸. İşverenin baskısı sonucunda belli bir sendikaya üye olmak istemeyen işçinin iş sözleşmesi bu nedenle feshedilemez. Bu şekilde iş sözleşmesinin feshedilmesi sendikal fesih olarak ifade edilir.

Uygulamada işverenin kendisine yakın sarı sendikaya üye işçiler ile çalışmak istemesine sıklıkla rastlandığı konusuna daha önce değinmiştik. Ya da işveren herhangi bir sendika ile anlaşarak sadece anlaştığı sendikanın üyelerini çalıştırmayı taahhüt etmiş de olabilir. Dolayısıyla işverenin bu tutumları sonucunda sendikal baskı ile sendikaya üye olmak istemeyen işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde sendikal fesih hükümlerinin uygulanması kaçınılmazdır⁴⁵⁹.

3.5.3. 4. Sendika Üyeliğinden Çekilme Nedeni İle Sendikal Fesih

Sendikadan çekilme özgürlüğünün güvencesi, 6356 sayılı Kanununun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Aynı Kanununun 25. maddesinin 1.fıkrasında ise işçinin işveren tarafından sendika üyeliğinden çekilmeye yönelik iradeyi fesada uğratacak her türlü davranışı yasaklanmıştır. Ayrıca, sendikaya üye olma ya da olmama hakkı, sendika üyeliğinden çekilme hakkını da kapsamaktadır⁴⁶⁰. İşçinin belli bir sendikadan çekilmesi sonucunda işveren tarafından gerçekleştirilen fesih sendikal nedene dayalı fesih olmaktadır.

⁴⁵⁸ ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, s.13; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.12; SÜMER, İş Hukuku, s.177; ÇOLDEMLİ, s.15; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1635.

⁴⁵⁹ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1639.

⁴⁶⁰ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1639.

3.5.3.5. Sendikalı- Sendikasız İşçi Ayrımı Nedeniyle Sendikal Fesih

6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında belli bir sendikaya üye olan ve üye olmayan işçiler arasında veya başka sendikalara üye olan işçiler arasında sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapılması yasaklanmıştır. İşverenin 6356 sayılı Kanunla düzenlenen sendikalı-sendikasız işçi ayrımını yapması durumunda işçi 6356 sayılı Kanununun 25. maddesinin 4. fıkrası gereğince bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanır.

Sendikalı- sendikasız işçi ayrımından bahsedebilmek için sendikasız işçilere sağlanan hak ve yararların, sendikal ayrım yapıldığını iddia eden işçiyle aynı ünvanda ve fiilen aynı işi yapan işçiler olması gerekir⁴⁶¹.

3.5.4. Sendikal Feshin Hüküm Ve Sonuçları

Sendikal nedenle fesihlerde 6356 sayılı Kanundan önce iş güvencesine tabiiyete göre iki ayrı işçi grubu için düzenlemeler mevcuttu. Ancak iş güvencesine tabiiyeti bulunmayan işçilere sendikal fesih işlemi uygulanması durumunda sendikal tazminat istemeleri kolay olmamaktaydı. Böylece uluslararası standartlara ulaşma ve sendika özgürlüğünün daha da işler hale gelebilmesi için birtakım düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Sendikal feshin en önemli sonuçlarından bir tanesi sendikal tazminattır. Ayrıca iş güvencesi kapsamında olan bir işçinin sendikal fesih işlemine maruz kalması durumunda işe iade davası sırasında sendikal nedenlerini de mahkemeye belirtmek zorundadır⁴⁶².

⁴⁶¹ Yarg. 9.HD., 03.04.2012, E.2009/35357, K.2012/11126, Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁶² SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1639-1640; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.175.

3.5.4.1. 2821 sayılı Kanun Dönemi

Sendikal feshin hüküm ve sonuçları bakımından 2821 sayılı Kanun döneminde, uzun bir süre işçilerin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Bu sürede, işçi ayırımı yapılmaksızın sendikal güvence hükümleri uygulama alanı bulmuştur. Henüz işçiler açısından iş güvencesi kurumunun kanunlaşmadığı bu dönemde sendikal feshin veya sendikal ayrımcılık eyleminin sonucunda açılacak davada süre veya ispat yükü ile ilgili hususlarda işçiler bakımından herhangi bir ayırım da söz konusu olmamıştır. Bu dönemde sendikal feshi veya fesih dışında sendikal ayrımcılığı ispat yükü işçi üzerinde olmuştur⁴⁶³. Sendikal tazminatın zamanaşımı da on yıllık genel zamanaşımına tabi olmuştur⁴⁶⁴. Ayrıca 2821 sayılı Kanununun 31. maddesinin 1. fıkrasına göre işçinin işveren tarafından işe alınması sırasında ayrımcılık yasağı öngörülmesine rağmen işe alım sırasındaki bu aykırılık tazminat olarak bir yaptırıma bağlanmamıştır⁴⁶⁵.

4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun⁴⁶⁶ yürürlüğe girmesinden sonra 2821 sayılı Kanunda birtakım değişiklikler olmuştur⁴⁶⁷. 2821 sayılı Kanun 31. maddesinin 6. fıkrasına iş güvencesine ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir. Ancak getirilen bu yeniliklerle de sendika üyeliğinin güvencesinin tam olarak sağlandığı söylenemez. Çünkü yeni düzenlemeyle birlikte iş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunan ve iş güvencesi

⁴⁶³ ÖZKARACA, s.198-199; “Sendikal nedenle fesih halinde feshin buna göre yapıldığının ispat yükümlülüğü işçiye aittir. Davacı işçi bu konuda iki tanık dinletmiş olup bunlardan birincisi sendikaya üyelikten dolayı davacı işçinin sözleşmesinin feshedildiğini söylemiş işyeri sendika temsilcisi olan ikinci tanık ise, işyerinde ayrı ayrı bölümlerde çalıştıkları için feshin gerçek nedenini bilmediğini açıklamakla yetinmiştir.”, Yarg. 9.HD., 30.05.2000, E.2000/5800, K.2000/7424, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁶⁴ ÖZKARACA, s.198-199; İş güvencesi hükümleri yürürlüğe girmeden önceki bu dönem hakkında detaylı bilgiler için. Bkz. ÖZVERİ, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, s.1527-1530.

⁴⁶⁵ ÖZKARACA, s.198.

⁴⁶⁶ RG, 15.08.2002, 24847.

⁴⁶⁷ Mülga 2821 sayılı Kanunda 2001 yılında bazı değişikliklerin yapılması konusunda “bilim kurulu” oluşturulmuş ve bu kanunda değişmesi gerekli hükümleri tespit etmişlerdir. Ancak bunun yeterli olmadığına dair eleştiriler için bkz. EKMEKÇİOĞLU, Hüseyin, “Toplu İş İlişisini Düzenleyen Yasalarda Yapılmak İstenen Değişikliklerin Düşündükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.9, s.82 vd.

kapsamında bulunmayan işçilerin işverence sözleşmelerinin sendikal nedenli feshi halinde sendikal tazminat talebi ve talebin ileri sürülme zamanı değişikliğe uğramıştır.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bu dönemde, 4773 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önceki dönemde olduğu gibi sendikal tazminat taleplerini genel hükümlere göre dava edebilmişlerdir⁴⁶⁸. Bu işçiler bakımından zamanaşımı aynı şekilde on yıl olarak devam etmiştir. 2821 sayılı Kanununun 31.maddesinin 7. fıkrasında sayılan işçilerin iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle fesih halinde açacakları davada ispat yükümlülüğü işveren üzerinde bırakılmıştır. İlgili fıkra “854 sayılı *Deniz İş Kanunu*, 5953 sayılı *Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun* ile 818 sayılı *Borçlar Kanununa tâbi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ile İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiası ile açacağı davada, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanır. İşçiye ödenecek tazminat miktarı için, altıncı fıkra hükmü esas alınır.” şeklindedir. Bu fıkrada sayılan işçiler ile iş güvencesi kapsamında olan işçiler arasında iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinin sonuçları bakımından ayrıma gidilmiştir⁴⁶⁹. Dolayısıyla 4773 sayılı Kanun ile birlikte her ne kadar iş güvencesi hükümleri getirilmişse de iş güvencesi kapsamında olan işçiler bakımından gereksiz bir ayrıma gidildiği anlaşılmaktadır.*

İş güvencesinin kapsamı içinde bulunan işçiler bakımından 2821 sayılı Kanununun 31. maddesinin 6. fıkrasına 4773 sayılı Kanunun getirmiş olduğu değişiklikle birlikte eklenen yeni hükümle doğrudan doğruya iş güvencesi hükümlerini işletmeksizin sendikal fesih hallerinde sendikal tazminat talep etme hakkı bulunmamaktaydı. Dolayısıyla bu dönemde iş güvencesi kapsamında olan işçinin, sendikal fesih işlemine maruz kalması

⁴⁶⁸ ÖZKARACA, s.199; M. ÖZTÜRK, s.223.

⁴⁶⁹ BULUT, s.277.

durumunda 1 ay içerisinde işe iade davası açarak sendikal nedenlerle sözleşmenin feshedildiğini ispat etmesi gerekirdi. 1 ay içerisinde sendikal fesih gerekçeli işe iade davası açılmazsa artık işçi bir daha sendikal tazminat talebinde bulunamazdı⁴⁷⁰. Yargıtay HGK' da bir kararında da bu hususa değinmiştir⁴⁷¹. Bu değişiklik, sendikal nedenli feshe maruz kalan iş güvencesi kapsamında olan işçinin eski işine dönmeye zorlanması nedeniyle eleştirilmiştir⁴⁷². Türkiye Cumhuriyeti'nin Avrupa Birliği'ne üyeliğine ilişkin süreci, çalışma hayatı ile ilgili problemler, mahkeme kararları ile doktrinde birtakım eleştirilerle birlikte⁴⁷³ yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun ile getirilen sistemde işçi işe iade yerine doğrudan sendikal tazminat talepli dava açabilecektir⁴⁷⁴.

2821 sayılı Kanununun 31. maddesinin 6.fıkrası “*İşverenin, hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18, 19, 20, ve 21 inci madde hükümleri uygulanır. Ancak, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz*” şeklindedir. Görüleceği üzere işveren tarafından iş güvencesi kapsamında olan işçilere uygulanacak olan sendikal nedenli ayırım ile sendikal fesih hallerinin hükümleri farklı

⁴⁷⁰ Yarg. 9.HD., 04.05.2010, E.2009/3695, K.2010/12612; Yarg. 9.HD., 07.10.2004, E.2004/21425, K.2004/22545, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi); ÖZKARACA, s.208; Sendika özgürlüğüne bağlı güvencelerin 6356 sayılı Kanun ile güncellenmeden önce nasıl uygulandığını bilmek, şuan ki durumu anlayabilmek için önem arz eder. Bkz. M. ÖZTÜRK, s.223.

⁴⁷¹ “*Sendikal tazminat işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halini de içermekte iken, 4773 Sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonrasında, iş güvencesi kapsamında bulunan bir işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyeti nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi, Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi kapsamı dışında bırakılmıştır (Hukuk Genel Kurulu'nun 19.04.2006 gün ve 2006/9-169-221 sayılı Kararı). Davacı işçinin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmadığının belirlenmesi önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/4. maddesi ile <İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre> belirlenecektir.”, Yarg. HGK., 24.10.2007, E.2007/9-775, K.2007/786, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).*

⁴⁷² SOYER, Polat, “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, 2005, s.66.

⁴⁷³ SUR, Melda, “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, Ed:Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s.255.

⁴⁷⁴ ÖZKARACA, s.199; AKTİÇİT, Toplu İş, s.402-403; M. ÖZTÜRK, s.234.

düzenlenmiştir. Başvuru yolları farklılaştırılmıştır. Fesih halinde sendikal tazminat talebi ancak iş güvencesi hükümlerinin işletilmesi yoluyla mümkün hale gelmiştir. Ayrıca fıkrada sendikal tazminat lafzı da geçmemektedir. Fıkrada “sendikal tazminat” kavramı “tazminat” şeklinde yerini almıştır. 2821 sayılı Kanununun 31. maddesinin 6.fıkrasında yollamada bulunulan aynı maddenin üçüncü ve beşinci fıkralarında ki durumlarda da sendikal tazminat istenebilirdi. Böylece 2821 sayılı Kanununun 3. fıkrasında “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.” şeklinde düzenlenen sendikal ayırım hükmü ile 5. fıkrasında düzenlenen “işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.” şeklindeki faaliyet düzenlemesine istinaden sendikal tazminatı hak edebileceklerdi. Böylece sözleşmenin sendikaya üyelik ya da sendikal faaliyette bulunma nedeniyle feshedilmesi, iş güvencesi kapsamında olan işçilere doğrudan sendikal tazminat hakkı vermemekteydi⁴⁷⁵. Bu düzenlemeye göre işçiler iş güvencesi kapsamında olmak koşulu ile sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmelerinin feshinde ancak kötü niyete ilişkin tazminatı talep edebilmekteydiler⁴⁷⁶.

Önceki Kanun döneminde eski tarihli Yargıtay kararlarında sendikal tazminat kavramının kullanılmadığı görülmektedir. Yargıtay sendikal tazminat yerine kötü niyet

⁴⁷⁵ Sendikal tazminat ne kadar belirlenecekse iş güvencesi tazminatı da o kadar belirlenecektir. Bkz. M. ÖZTÜRK, s.223.

⁴⁷⁶ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.175; Böylece işverenin işçiyi sendikal nedenle işine son vermesi nedeniyle işçinin elinde bulunan güvencelerden biri dava açmaktır. Ayrıca çalışan, iş güvencesinin kapsamı içerisindeyse sadece işe iadeye ilişkin dava açmak zorundaydı. İşçi açmış olduğu işe iadeye ilişkin davada sendikal sebep argümanını da belirtmesi gerekiyordu. İşçi davayı kazanırsa ve işçinin işe başlatılmaması durumunda iş güvencesine ilişkin tazminat alabilecekti. Ancak tazminat miktarı sendikal tazminat miktarını geçmemekteydi. Bu konuda ayrıntılı bilgiler için. Bkz. M. ÖZTÜRK, s.223.

tazminatı kavramını kullanmıştır⁴⁷⁷. 2821 sayılı Kanun döneminde işçinin davada sendikal fesih nedenini ispat edememesi ile birlikte işvereninde fesih işleminde geçerli veya haklı nedeni ispat edemezse işçi bu durumda işine iade edilecekti. Ancak bu halde iş güvencesi tazminatı mahkeme tarafından ancak işçinin dört ve sekiz aylık ücreti tutarı arasında bir miktar belirlenip hükmedilecekti. Kaldı ki mahkemece işçinin işe iade kararı ile işçi iş güvencesi tazminatını da alamayacaktı⁴⁷⁸.

3.5.4.2. 6356 Sayılı Kanun Dönemi

6356 sayılı Kanun döneminde, sendikal feshin en önemli hukuki sonucu 6356 sayılı Kanunda 25. maddenin 4. fıkrası ile düzenlenmiştir. Böylece en önemli sonuç olarak, işçiye ait 1 yıllık ücret tutarının aşağısında hükmedilmemek kaydıyla sendikal tazminata ilişkin hak, hüküm altına alınmıştır. Aynı fıkroda geçen “*yukarıdaki fıkralara*” ifadesi ile 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1,2 ve 3. fıkralarına gönderme yapılmıştır. Dolayısıyla gönderme yapılan maddelerin işveren tarafından ihlali halinde işçi sendikal tazminata hak kazanacaktır⁴⁷⁹. Dolayısıyla bu açıdan bakılacak olursa 6356 sayılı Kanun, önceki düzenlemeler ile benzer sisteme sahiptir. 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinin 1. fıkrasında düzenleme altına alınan ancak tazminat yaptırımına bağlanmayan işçinin işe alınması sırasında sendikal ayrımlar, 6356 sayılı Kanunda sendikal tazminat yaptırımına

⁴⁷⁷ *Sendikalar Kanunu'nun 31/5. maddeleri hükmünce "İşçiler, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar". İşverenin bu fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, yasa koyucu, yaptırımı getirerek, son fıkra hükmüyle, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceğini öngörmüştür. Bu yaptırımın işleyebilmesi için öncelikle işçinin sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmaları ve bundan dolayı işten çıkarma halinin gerçekleşmesi gerekir. Sendika ve konfederasyonlarının faaliyetleri Sendikalar Kanunu'nun 32 ve 33. maddelerinde gösterilmiştir. Davada dayanılan davaya ait faaliyetler az önce zikredilen maddelerle açıklanan faaliyetlerden değildir. Bu itibarla Sendikalar Kanunu'nun 31/6. maddesinde öngörülen yaptırımın olayda uygulama yeri bulunmamaktadır. Ancak, maddi olayları açıklamak taraflara, bunların hukuki tasnifinin hakime ait bulunduğu hususu dikkate alındığında olayda İş Kanunu'nun 13. maddesinin sondan bir önceki fıkrası uyarınca, işveren tarafından hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılma halinin gerçekleştiğinin kabulü icap eder. Çoğun içinde azın da bulunduğu kuralı dikkate alındığında, mahkemece, 13. madde uyarınca, kötü niyet tazminatına hükmedilmek gerekir.”*, Yarg. HGK., 09.12.1987, E.1987/9-661, K.1987/915, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁷⁸ M. ÖZTÜRK, s.224.

⁴⁷⁹ BULUT, s.275.

bağlanmıştır. 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasında “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz” şeklinde ki sendikal ayrımcılığa ilişkin eylemler de işçiler sendikal tazminat talep edebilecektir.

3.5.4.2.1. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından

İş güvencesi günümüzde “insan hakkı” olarak değerlendirilmektedir. Bu güvence 1948 yılında imzalanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin⁴⁸⁰ 23. maddesi ve ülkemizin de 1987 tarihinde imzaladığı Avrupa Sosyal Şartının 1. maddesinde “çalışma hakkı” deyimi ile açıkça kabul edilmiştir. Nitekim Anayasanın 49. maddesinde de bu güvenceye yer verilmiştir⁴⁸¹.

İş güvencesi kurumu, belirsiz süreli tanzim edilen iş sözleşmesinin, işveren tarafından önel verilerek veya işçinin bu önelden doğacak haklarını işçiye peşin vermek suretiyle haklı veya geçerli bir sebep olmaksızın feshedilmesine karşı hukukumuzda düzenlenmiş bulunan bir kurumdur. İşçi, sendikal tazminat hakkının yanı sıra iş güvencesinden de 4857 sayılı Kanunun 18. ve 21. maddelerinde ki koşulların oluşması bakımından da yararlanabilir⁴⁸².

4857 sayılı Kanun, 18. maddede “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin

⁴⁸⁰ RG, 27.05.1949, 7217.

⁴⁸¹ TUĞ, Adnan/BAŞBUĞ, Aydın, İş Güvencesiz İş Hukuku, Öziplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 1992, s.9.

⁴⁸² SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1650; Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin sendikal tazminatın yanı sıra bildirim süresi içerisinde hak ettiği tazminatı da işverenden talep edebilecektir. Bkz. DOĞAN, s.379; BULUT, s.277; AKYİĞİT, Toplu İş, s.403.

yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” şeklinde ki hüküm ile iş güvencesinden yararlanabilmek için bu madde de sayılan koşulların gerçekleşmesi gerekir⁴⁸³. Ayrıca aynı maddenin “özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz” başlığının “a” bendinde “*Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.*” düzenlemesi ile işçinin belli bir sendikaya üye olması veya iş saatleri dışında ya da işverenin rızasına bağlı olarak iş saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılması durumu işverenin iş sözleşmesini fesih için geçerli bir neden oluşturmayacaktır.

İş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunan işçilerin aleyhine gerçekleştirilen sendikal fesihlerde işçi 6356 sayılı Kanun 25. maddenin 5. fıkrası gereğince dava açma hakkına sahiptir. Bu fıkra güvence kapsamında olan işçilerin sendikal fesih halinde izleyecekleri yöntem düzenleme altına alınmıştır⁴⁸⁴.

6356 sayılı Kanunda getirilen düzenleme ile işe iade davası açan işçinin lehine sonuçlanan davada işçi, mahkeme tarafından işe iade edebilir. Böylece, düzenlemeyle birlikte mahkeme tarafından sendikal nedenin tespit edilmesi durumunda işçinin işe iadesine ilişkin karardan sonra, işine iade başvurusu ardından işveren tarafından işçiyi işe başlatma şartı olmaksızın işçi sendikal tazminata hak kazanabilecektir⁴⁸⁵. Oysaki 2821 sayılı Kanun döneminde iş güvencesi kapsamında olanlar için sendikal tazminat istemi ancak işe iade davasında ileri sürülebiliyordu. Bağımsız olarak sendikal tazminat talebi ileri sürüleliyordu. Dolayısıyla, yeni düzenleme ile 6354 sayılı Kanunun 25. maddesinin

⁴⁸³ İşletmenin, işyerinin ve işin gerekleri doğrultusunda gerçekleştirilen fesih ile ilgili geniş bilgi için bkz. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri İle Fesih”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14, S.54, 2017, s.672 vd.

⁴⁸⁴ İşe başlatılmayan işçinin sadece sendikal tazminata hak kazanması doktrinde eleştirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. DOĞAN, s.378-379; Önceki Kanun döneminde iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin ayrıca sendikal tazminat talep edemeyeceğine ilişkin detaylı bilgi için bkz. BAKIRCI, Kadriye, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat İle Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S.2, 2006, s.120-121.

⁴⁸⁵ Sendikal tazminat talebinin bağımsız bir şekilde ileri sürülebilmesi en önemli değişikliklerden biri olmuştur. Bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.176.

5. fıkrasında yer alan “...İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez” şeklindeki düzenleme ile sendikal tazminat isteminin işe iade davasından bağımsız istenebilmesinin kanuni düzenlemesi yapılmıştır. Böylece iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sendikal tazminatı talep hakkındaki bu ayırımın kaldırılması Anayasaya ve Uluslararası Sözleşmelere⁴⁸⁶ uygun hale getirilmiştir⁴⁸⁷. Ayrıca 2821 sayılı Kanunda iş güvencesi hükümlerinin işletilmesinin zorunlu olması nedeniyle sendikal feshi tespitli işe iade davasının 1 ay içerisinde açılması gerekiyordu. Bu süre hak düşürücü süreydi. Ancak 6356 sayılı Kanun sendikal tazminat ile iş güvencesi hükümlerinin bağımlılığı ortadan kaldırıldığı için artık 1 aylık sürede ortadan kaldırılmış ve sadece sendikal tazminat talebinde 10 yıllık genel zamanaşımı süresi öngörülmüştür⁴⁸⁸.

İş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunan bir işçinin sendikal sebeple yapılan fesih sonucunda işe iade edilen fakat işveren tarafından işe başlatılan veya başlatılmayan işçiye, işçinin 1 yıl boyunca hesaplanacak ücretinden aşağı bulmamak kaydıyla sendikal tazminata karar verilir. Hükmedilen bu tazminata ağırlaştırılmış iş güvencesi tazminatı olarak ifade etmek yerinde olacaktır⁴⁸⁹. Başka bir anlatımla, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 5. fıkrasına göre işçinin, sendikal fesih sebeplerinin oluşması durumunda 4857 sayılı Kanunun 18. maddesini işletmesine gerekte yoktur. İşçi doğrudan sendikal tazminat talepli davasını da açabilir. İş güvencesi kapsamında olan işçinin sendikal feshi ile sonuçlanan iş sözleşmesinin sonuçları bakımında önünde iki yol vardır. Birincisi sendikal feshin tespit edildiği işe iade davası açmak. Diğer ise doğrudan sendikal tazminat talepli dava yoluna gitmektir. Burada doktrinde bir görüşe göre, sendikal nedenlerle yapılan fesih sonucunda işe iade davası açan işçinin daha sonra bu davasından dönüp sendikal tazminat talepli dava açamaz görüşüdür⁴⁹⁰. Diğer bir görüş ise bu iki davanın da temelini aynı olduğu ve işçinin 6100 sayılı HMK'nın 176. maddesi gereğince

⁴⁸⁶ Batı ülkelerinde iş güvencesi karşılaştırmaları için bkz. TUĞ/BAŞBUĞ, s.32-42.

⁴⁸⁷ BULUT, s.278.

⁴⁸⁸ BULUT, s.278-279.

⁴⁸⁹ Detaylı bilgi için bkz. SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1650-1651.

⁴⁹⁰ AKYİĞİT, Toplu İş, s.402-410.

işe iade talepli davasının ıslah yoluyla sendikal tazminat davasına döndürülmesi görüşüdür⁴⁹¹.

Her ne kadar iş güvencesi kapsamına giren işçinin işe iade talebi mahkemece kabul edilse de işçinin sendikal nedenden dolayı iş sözleşmesinin feshedilip feshedilmediğinin de detaylı araştırılması gerekir⁴⁹². Ayrıca sendikal feshin tespit edilmesi halinde işçi sendikal tazminatı her durumda hak edeceğinden dolayı mahkemelerin sendikal tazminat konusunda doğrudan tahsil hükmü kurması gerekir⁴⁹³. Yargıtay tahsil hükmü yerine tespit hükmü kurmaktadır⁴⁹⁴.

3.5.4.2.2. İş Güvencesi Kapsamında Yer Almayan İşçiler Bakımından

3.5.4.2.2.1. Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Önceki Durum

6356 sayılı Kanunda 25. maddenin dördüncü fıkra ve beşinci fıkrası, Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli iptal kararından önce sendika özgürlüğüne ve dolayısıyla uluslararası sözleşmelere aykırı şekilde düzenlenmişti. Anayasa Mahkemesinin iptale ilişkin hükmünden evvel 6356 sayılı Kanunun 4. fıkrası “*İşverenin feshi dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir*” şeklindeyken, beşinci fıkrasıysa “*Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir...*” şeklindeydi.

⁴⁹¹ BULUT, s.279.

⁴⁹² “*Davalı işveren tarafından bu uygulamaya gidilmeksizin, günde 2 vardiya esasını kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmadığından işe iadeye dair karar verilmesi yerindedir. Bununla birlikte işyerinde yapılmak istenen değişikliklerin temelinde sendikal nedenin bulunduğu iddiaları mahkemece yeterince araştırılmış değildir.*”, Yarg. 21.HD., 18.09.2007, E.2007/26466, K.2007/26982, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁴⁹³ BULUT, s.284.

⁴⁹⁴ “*4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, davacının yasal süre içerisinde işverene başvurusu üzerine işverence işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. maddesi uyarınca davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE*”, Yarg. 9.HD., 04.06.2018, E.2018/1209, K.2018/12420, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.08.2018, (çevrimiçi).

Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli iptal kararıyla birlikte 4.fıkradaki “fesih dışında” ibaresi ile 5. fıkradaki “18” ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır⁴⁹⁵.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önce iş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunmayan işçinin, işveren tarafından iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde feshin hukuki sonuçları ve yaptırımları hususunda nasıl bir yöntem izleneceği konusu tartışmalıydı. Maddenin lafzına bakıldığında sanki iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin fesih dışında sendikal ayrımcılığa maruz kaldığında, sendikal tazminat talep edebileceği şeklinde anlaşılmaktaydı. Bu konuda birtakım görüşler ortaya atılmıştır. 4857 sayılı Kanunun 18. maddesine yapılan atıf nedeniyle iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçilerin sendikal fesih halinde, sendikal tazminat talep edebilmeleri konusunda farklı görüşler ortaya atılmıştır⁴⁹⁶.

Doktrinde bir görüş; iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin 6356 sayılı Kanundaki düzenlemelere göre sendikal tazminat talep edemeyeceği görüşüneydi⁴⁹⁷. Bir diğer görüş 22.10.2014 tarihli Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı olmasaydı bile tazminata hak kazanabileceğini düşünmekteydi⁴⁹⁸. Başka bir görüşte iş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunmayan işçinin sendikal fesih durumunda sendikal tazminata hak kazanamayacakları, kötüniyet tazminatına hak kazanabilecekleri görüşünü isabetsiz

⁴⁹⁵ ENGİN, Murat, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m.90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.5, S.2, 2015, s.14; AKI, s.46; Anayasa Mahkemesi “fesih dışında” ibaresini iptal ederek esasında sendika özgürlüğüne engel olan bu düzenlemeyi demokratik toplumun ve düzenin gerekleriyle örtüşürmemiştir. Bkz. YORGUN, s.1189-1190; AKYİĞİT, Toplu İş, s.390-391; AKTAY, s.61; SÜMER, İş Hukuku, s.215.

⁴⁹⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.636; Sendika özgürlüğü ilkesi Anayasada iş güvencesi kapsamında olsun olmasın tüm işçiler bakımından aynı derecede uygulanmalıdır. Bkz. DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.135; AKYİĞİT, Toplu İş, s.404.

⁴⁹⁷ SAĞLAM, Fazıl/SOYER, Polat, “İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Halinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Bu Açından Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.39, 2013, s10-11; KUTAL, Metin, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.8, S.29, 2013, s.138; B.ÖZTÜRK, s.109.

⁴⁹⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.58; Yazar, kanunun yorumlanma farkını gerekçe göstererek iptal kararından önce de herhangi bir değişiklik olmadığı görüşündedir. Bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.405; Sendikal fesihte bütün işçilere işe iade hakkı sağlanmasına yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. BASKAN, s.81.

görevler işe alım sırasında yapılan sendikal ayırım nedeniyle sendikal tazminatta iş güvencesi şartı aranmıyorsa daha ağır bir ihlal olan sendikal fesih işleminde de aranmaması gerekir görüşündeydi⁴⁹⁹. Özkaraca ise Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önce iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerinde sendikal fesih halinde doğrudan sendikal tazminat talep edebileceğini belirtmiştir. Yazar, 6356 sayılı Kanundaki bu eksikliğin, ILO Sözleşmelerine, Anayasaya aykırı olduğunu, vakit kaybedilmeksizin bu eksikliğin düzeltilmesi ve hatta ilgili normların Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesini dahi ifade etmiştir⁵⁰⁰. Alpagut ise 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği ilk günden beri iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sendikal tazminat talep etme haklarının olmadığını, bu kapsamda bulunan işçilerin ancak kötüniyet tazminatı talep etme haklarının olduğunu savunmuştur⁵⁰¹. Tüm bu tartışmalardan önce maddenin önerge görüşmelerinde aslında işverenlerden böyle bir talep geldiği bu nedenle ilgili fıkraların “18” ve “feshi dışında” ibarelerinin eklenerek kanunlaşması gerektiği ifade edilmiştir⁵⁰². Hatta önerge görüşmeleri sırasında bir milletvekili Yargıtay kararlarına atıfta bulunarak, Yargıtay'ın bu konudaki görüşünün kabul edilecek önerge ile tam tersi olduğunu dile getirmiştir. Ancak önerge kabul edilerek 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrası ve

⁴⁹⁹ DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.135-136; Bir işçinin iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilirse ayrıca bu işçi kötü niyet tazminatı talep edemez. Ayrıntılı bilgiler için bkz. DOĞAN, s.379-380.

⁵⁰⁰ ÖZKARACA, s.205; Benzer bir görüş için AKI, s.49-50.

⁵⁰¹ ALPAGUT, Gülsevil, “Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayın No:332, 2013, s.38-39.

⁵⁰² “Şimdi burada, doğrusu bu önerge ile önümüzdeki önergede sehven bir karışıklık oldu. Bu katıldığımız bir önerge, onu ifade edeyim. Ben bunu bir kere düzeltmek durumundayım. Bu bir, katıldığımız bir önerge. Gerekçesi de şu bakınız: Sosyal taraflarla en çok zorlandığımız bir maddedir 25'inci maddedeki tartışma ama netice itibarıyla bizim bu konuda, işçi sendikalarının talepleri, beş altı madde belki de, yerine getirildi, önümüzdeki maddelerde bunu göreceksiniz, çok önemli düzenlemeleri gerçekleştirirken işveren sendikalarının bu konuda bir talebi oldu ve bu talep de gayet açık, şunu söylüyorlar: 30 işçinin altında işçi çalıştıran işletmelerde, sendikal güvence, yani sendikal olduğundan dolayı işine son verilirse burada bir tazminat söz konusu olmasın diye işverenlerin bir talebi oldu. Biz, bunu, görüştüğümüz sosyal taraflara, bir araya geldiğimiz sosyal taraflara açıkça ifade ettik, “İşverenlerin talebidir.” dedik, ama bunun yanında da dört beş konu, işçilerin talebi konusunda işverene adım atmasını sağladık ve böyle bir mutabakat ortaya çıktı. Şimdi, bunu, bakınız, birey olarak, sendikalara sorduğunuz zaman, işçi sendikalarının katılmadığını açıkça ifade ediyorlar ama yasanın çıkması açısından, işçi işveren arasında bir diyalog neticesinde...”, TBMM Tutanak Dergisi, C:2, Yasama Yılı:3, Dönem:24, 7.Birleşim, 8.Oturum, 11.10.2012, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem24/yil3/bas/b007m.htm>, E.T.10.08.2018.

5.fıkrası çoğunluk sağlanarak değiştirilmiştir⁵⁰³. Tasarı ilk haliyle kanunlaşsaydı, 6356 sayılı Kanuna göre iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerinde sendikal feshe maruz kalması durumunda işe iade davası yada sadece sendikal tazminat talepli dava açmasının önünde hiçbir engel kalmayacaktı⁵⁰⁴.

Anayasa Mahkemesi'nin iptale ilişkin hükmünden evvel 6356 sayılı Kanun 25. madde, 4 ve 5. fıkra düzenlemeleri, sendika özgürlüğüne ilişkin uluslararası sözleşmelere aykırılık teşkil etmekteydi. Anayasanın 90. maddesinin 5. fıkrası ile iş güvencesine tabi olmayan işçiler açısından uluslararası antlaşmalara ters düşen hükümlerin tatbik edilemeyeceği bu nedenle oluşacak boşluğun iş güvencesine tabi işçilere uygulanacak korumanın kıyasen⁵⁰⁵ uygulanması ile doldurulabileceği görüşü, sorunun çözümü bakımından bizce de uygundur⁵⁰⁶. Sur'a göre, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önce daha önceleri olduğu gibi işçilerin sendikal feshe karşı işverene sendikal tazminat talebiyle dava açma hakları vardı. Kanunun asıl amacı ve özü işçilerin işveren tarafından sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshine karşı önlem olarak makul ve yeterli güvence getirmektir⁵⁰⁷. Narmanlıoğlu, “fesih dışında” ibaresinin hükmün bütününe bakılarak değerlendirilmesi gerektiğini, bu nedenle kanun koyucunun burada asıl amacının “fesih dışında” olsa bile iş güvencesi kapsamında kalmayan işçilerin maruz kaldığı sendikal fesihle sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiği yönündedir⁵⁰⁸.

⁵⁰³ “...*Yargıtay kararları var elimde. Hiçbirisi sizin gibi konuşmuyor.*”, TBMM Tutanak Dergisi, C:2, Yasama Yılı:3, Dönem:24, 7.Birleşim, 8.Oturum, 11.10.2012, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem24/yil3/bas/b007m.htm>, E.T.10.08.2018.

⁵⁰⁴ BULUT, s.287.

⁵⁰⁵ Hakkında uygulanacak bir hüküm bulunmayan hukuki olaylarda, bu hukuki olaya benzeyen farklı bir hukuki olay için düzenlenen hukuk kuralının uygulanmasına kıyas denir. Detaylı bilgi için bkz. SÜMER, Hukuka Giriş, s.38.

⁵⁰⁶ BULUT, s.293; 2004 yılında bir Anayasa değişikliği ile yürürlüğe giren bu hüküm uzun süre dikkate alınmamıştır. Ancak sonraları özellikle Toplu İş Hukuku alanında bu hüküm dikkate alınmaya başlamıştır. Bkz. ENGİN, s.10; GÜLMEZ, Mesut, “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, Çalışma ve Toplum, S.4, 2005/1, s.16 vd.

⁵⁰⁷ SUR, Toplu İlişkiler, s.58.

⁵⁰⁸ Kanun koyucunun fesih hallerini istisna tutması mümkün değildir. Buna ilişkin birçok neden vardır. İş güvencesi kurumunda ispat yükü işverene aittir. Kanun koyucu 6356 sayılı Kanunun 25. maddesini sadece iş güvencesi kapsamında bulunanlar için düzenlemiş olsaydı, iş güvencesi hükümlerini ayrıca düzenleme altına almazdı. Demek ki 6356 sayılı Kanun, 25. madde düzenlenmesiyle iş güvencesinin

Yargıtay, Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli iptal kararından önceki dönemde vermiş olduğu bir kararda iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerinde sendikal fesih halinde sendikal tazminat talep edebileceklerine hükmetmiştir. Üstelik bu kararına dayanak olarak Uluslararası Çalışma Örgütü nezdinde imzalanan sözleşmeleri ve Anayasayı dayanak olarak belirlemiştir⁵⁰⁹. Yargıtay bu kararında ILO Uzmanlar Komitesi Raporuna da değinmiştir⁵¹⁰. Ancak bir an için Yargıtay tarafından iptale ilişkin davanın bekletici sorun yapılması durumunda ayrıca Anayasa Mahkemesi'nin iptal davasındaki talepleri reddetmesi halinde Yargıtay tarafından Anayasa Mahkemesi'nin kararı doğrultusunda hüküm kurması söz konusu olabilecekti. Ancak bu ihtimal gerçekleşmeden Anayasa Mahkemesi sendika özgürlüğüne uygun olan kararını vermiştir⁵¹¹.

3.5.4.2.2. Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonraki Durum

kapsamı dışında olanlarında sendikal feshin hüküm ve sonuçlarından yararlanabileceği anlamına gelmektedir. Bkz. NARMANLIOĞLU, Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı, s.37.

⁵⁰⁹ “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/5 fıkrada yapılan düzenleme ile iş güvencesi kapsamında sayılmayan işçi gruplarının feshe karşı sendikal tazminattan yararlandırılmaması; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Denetim Organlarının (Uzmanlar Komitesi, Sendika Özgürlüğü Komitesi) raporlarındaki değerlendirmelerinde açıkça görüleceği üzere örgütlenme özgürlüğünün teminatına ilişkin genel tutumuna ters düşmektedir. Ayrıca düzenleme iş güvencesi kapsamında olanlar ve olmayanlar arasında doğrudan ayrımcı bir uygulamaya gittiği için de ILO nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine aykırılık teşkil etmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi sendikal haklar en üst normlarca korunmaktadır. Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesinde açıkça düzenlenmese de iş güvencesi hükümleri kapsamında kalmayan işçilerin sendikal nedenlerle fesih gerçekleşmesi ve ispat edilmesi halinde, Uluslararası ve Anayasanın normatif hükümleri, aynı maddenin işe girerken ve işe sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılıkta öngördüğü yaptırım gibi sendikal tazminat isteminde bulunabileceklerinin kabulü gerekir. Bu nedenle mahkemenin aksi yöndeki kararı isabetsizdir.”, Yarg. 9.HD., 25.03.2014, E.2013/13993, K.2014/10049; Yargıtay benzer bir kararında “...uluslararası sözleşme hükümleri, üst norm olup, davacı işçiye iş sözleşmesi sonunda kullandırılmayan izinleri karşılığı ücretin ödenmesini gerektirmektedir. Zira Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca İş Kanunu ile 5947 sayılı Kanunun aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle uyumsuzluğun çözümünde bu hükümler esas alınmalıdır.” şeklinde hüküm vererek uluslararası normların uygulanması gerektiğine dikkat çekmiştir. Bkz. Yarg. 9.HD., 04.02.2013, E.2012/2770, K.2013/4106, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi); ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.637.

⁵¹⁰ ILO Uzmanlar Komitesi'nin 2005 tarihli raporuyla ilgili geniş bilgi için bkz. KUTAL, Metin, “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S.1, s.89 vd.

⁵¹¹ENGİN, s.15.

Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli iptale ilişkin hükmü yürürlüğe girdikten sonra iş sözleşmesi, işveren tarafından sendikal nedenle feshedilen işçinin 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde düzenleme altına alınan iş güvencesine ilişkin aranan şartları taşımasa da sendikal fesih işlemine karşı iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Bu hükümle birlikte 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 4.fıkrasında “fesih dışında” ibaresi ve 5. fıkrasında “18” ibaresi fıkradan çıkarılmıştır. Böylece iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler, sendikal feshe maruz kalmaları durumunda işe iade davası açabileceklerdir. Örneğin; 20 işçinin çalıştığı bir işyerinde 5 aylık kıdeme sahip bir işçinin sendikal faaliyetlerinden dolayı iş sözleşmesi işveren tarafından sonlandırılırsa işçi sendikal tazminat talepli işe iade davası açabilecektir. Böylece işveren tarafından gerçekleştirilen sendikal fesihlerde iş güvencesine sahip olan ve olmayan işçi ayrımı kaldırılmıştır⁵¹².

Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 tarihli iptal kararıyla sendika özgürlüğüne ve eşitlik ilkesine uygun bir karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi'nin bu iptal kararının Anayasanın 153. maddesinin 2. fıkrasında “*Anayasa Mahkemesi bir kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin tamamını veya bir hükmünü iptal ederken, kanun koyucu gibi hareketle, yeni bir uygulamaya yol açacak biçimde hüküm tesis edemez.*” şeklinde düzenlenen hükmüne uygun düşüp düşmediği tartışılabilir. Ancak meseleye sendika özgürlüğü bağlamında yaklaşıldığında Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeleri son derece doğrudur. Olması gereken hukuka uygun bir karardır⁵¹³.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi kurumundan yararlanamaz.. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedildiğinde, iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen bu işçiler doğrudan sendikal tazminat isteminde bulunabilirler. Belirli süreli iş sözleşmesi ile iş gören işçilerin sendikal feshe maruz kalmaları durumunda işe iade davası açıp açmayacakları konusu

⁵¹² BULUT, s.294.

⁵¹³ BULUT, s.295.

tartışmalıdır. Bulut, Anayasa Mahkemesi'nin "18" ibaresini düzenlemeden çıkarmasıyla belirli süreli iş sözleşmesi ile iş gören işçilerin de işe iade davası açması kabul edilebilir gözüke de belirli süreli iş sözleşmesi ve işe iade kurumu birbiriyle örtüşmediğinden belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, sendikal feshe maruz kalmaları durumunda işe iade davasının açılmayacağı görüşündedir⁵¹⁴.

Yeni sisteme göre işveren tarafından iş akdi sonlandırılan ve iş güvencesinin kapsamı içinde olan veya olmayan işçi, iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabileceği gibi iş güvencesinden yararlanmadan doğrudan sendikal tazminat talepli dava açabilecektir⁵¹⁵.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda 6 aylık kıdem şartını doldurmamayan bir işçinin, sendikal nedenli feshi ispat edememesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 17. maddesine tabi olacağını ayrıca şartların oluşmaması nedeniyle de işe iade isteminin reddine karar vermiştir⁵¹⁶. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçinin işe iade talebinin kabulü için mutlaka sendikal feshin ispat edilmesi gerekmektedir⁵¹⁷.

⁵¹⁴ BULUT, s.296; 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde düzenlenen koşullar 6356 sayılı Kanundan çıkarılmış olsa bile iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması görüşü daha isabetlidir. Bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.411; AKTAY, s.62.

⁵¹⁵ AKYİĞİT, Toplu İş, s.412; Alman Hukukunda sendikal feshe karşı yaptırımlar ve izlenecek yol ile ilgili detaylı bilgi için. Bkz. ÖZKARACA, s.207; AKI, s.53-54; İptal kararından sonra iş güvencesinin kapsamında olan veya olmayan işçilerin sendikal nedenle feshin hukuki sonuçları bakımından şartları önemli ölçüde eşitlenmiştir. Bkz. SÜMER, İş Hukuku, s.215.

⁵¹⁶ "Her ne kadar feshin sendikal nedene dayandığı durumda işe iade davası bakımından 6 aylık kıdem şartı aranmaz ise de; somut uyumsuzluk bakımından feshin sendikal nedene dayandığı ispat olunamadığından feshin geçerli olup, olmadığı değerlendirilmesi ve davacı işçinin dava açma hakkı bulunup-bulunmadığının takdiri bakımından, artık davacı İş Kanunu'nun 17. vd. maddelerine tabi olacaktır. Davacı işçinin iş akdi davalı şirket tarafından 2 aylık deneme süresi dolmadan feshedildiğinden, 6 aylık kıdem şartı sağlanmamıştır. Buna göre; feshin sendikal nedene dayandığı ispatlanamadığından, aranması gereken 6 aylık kıdem şartının da gerçekleşmemesi nedeniyle davanın reddi gerektiğinden, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.", Yarg. 9.HD., 26.03.2018, E.2018/1691, K.2018/6302, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.25.06.2018, (çevrimiçi).

⁵¹⁷ "...sendikal nedenin varlığının 4857 Sayılı Yasa'nın iş güvencesine ilişkin 18 vd maddelerinin uygulanmasının bir istisnası olduğu dikkate alınarak 6 ay kıdem koşulu bulunmayan davacının şimdiki gibi davasının reddine karar verilmelidir.", Yarg. 7.HD., 12.05.2016, E.2015/4413, K.2016/10845, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.25.01.2018, (çevrimiçi).

Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli iptal kararı yürürlüğe girdikten sonra oyçokluğu ile alınan bir Yargıtay kararında, iptal kararının Resmi Gazetede yayımlanmasından itibaren görülmekte olan davalarda yeni hükmün uygulanmaması karşı görüşe neden olmuştur. Bu konudaki karşı görüş "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde anayasal bir hak olan "sendika Özgürlüğü" nün güvencesi düzenlenmiş olup bu hükümler kamu düzenini ilgilendiren emredici mahiyettedir. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi iptal kararının Resmi Gazetede yayım tarihinde görülmekte olan tüm davalarda uygulanması görüşünde olduğumdan Sayın Çoğunluğun sözlü olarak dile getirdiği "işakdinin feshi tarihinde yürürlükte olan yasa hükümlerinin uygulanacağı, davacının iş akdinin fesih tarihi olan 22.09.2012 tarihinde henüz yasa hükmünün iptal edilmediği bu nedenle işe iade davasında sendikal tazminatın işçinin süresi içinde başvurusu ve işverenin işe başlatmama şartına bağlı olarak verilebileceği" yönündeki gerekçesine katılmıyorum." şeklindedir⁵¹⁸.

3.6. SENDİKAL TAZMİNAT

3.6.1. Genel Olarak

İşçinin işe alımında, iş sözleşmesinin devamında ve sona ermesinde işveren tarafından işçinin sendika özgürlüğünün ihlal edilmesinin ve işçiye sendikal ayrımcılık yapılmasının engellenmesi amacıyla 6356 sayılı Kanunda düzenlenen tazminata sendikal tazminat denir⁵¹⁹. Sendikal tazminat 274 sayılı Kanunun 19. maddesi ile 2821 sayılı Kanun, 31. madde de düzenlenmişti⁵²⁰.

⁵¹⁸ Yarg. 7.HD., 17.02.2015, E.2014/16280, K.2015/1717, Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁵¹⁹ BULUT, s.296; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.198; AKI, s.54; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1654; Zarar olmasa dahi şartları oluşursa sendikal tazminata hak kazanılır. Bu nedenle öğretilde bu tazminata bir tür medeni cezada denilir. Bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.63; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.183;

6356 sayılı Kanun, 25. maddenin 4. fıkrası ile de sendikal tazminat düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre işveren, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 1,2 ve 3. fıkralarında sayılan yasakları ihlal etmesi durumunda sendikal tazminatı talep eden işçinin toplam 1 yıl çalışmasının ücretinden aşağı hesaplanmamak kaydıyla sendikal tazminata mahkûm edilir⁵²¹. Kanunda bu tazminata ilişkin taleplerde iki durumdan bahsedilmiştir. İlk durumda işçiler, akdin sonlandırılmasının geçersiz olmasıyla birlikte işe iade davasında sendikal tazminat talep edebilir. İkinci durumda ise işçi doğrudan sendikal tazminat talep etme yolunu seçebilir⁵²². Sendikal tazminat talebi 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun⁵²³ 3. maddesinin 1. fıkrasına göre ilk olarak arabulucuya başvurulmak suretiyle yapılmaktadır. 7036 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrası “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*” şeklindedir. Başvuru bir dava şartıdır. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre arabuluculuk faaliyeti sonunda işçi ve işverenin anlaşmaya varamaması halinde sendikal tazminat talepli dava, genel yargılama hükümlerinin haricinde özel bir iş yargılaması yapan İş Mahkemesinde açılır⁵²⁴. Ayrıca işçiler sendikal tazminat talepli davalarını belirsiz alacak veya kısmi dava olarak da açabilirler⁵²⁵.

ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.636; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.175-178; Sendikal tazminatın öğretide özel ceza olarak adlandırılması hakkında bkz. SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1655; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.182-183; AKYİĞİT, Toplu İş, s.387; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.309; Sendikal tazminatın Türk Mevzuatındaki gelişimi hakkında detaylı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı, s.29-31. Sendikal tazminatın niteliği yargı kararlarında 70’li yılların ortalarına kadar tartışılmıştır. Ancak 1974 yılından sonra sendikal tazminatın niteliği ile ilgili Yargıtay kararları istikrar kazanmıştır. Bkz. ÖZVERİ, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, s.1524.

⁵²⁰ ÖZVERİ, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması s.1523-1524.

⁵²¹ Hâkim somut olayın ağırlığına göre sendikal tazminat miktarını belirleyebilir. Ancak uygulamada sendikal tazminatın genelde bir yıllık alt sınırdan verildiği görülmektedir. Bkz. YILDIZ, s.704; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.178; DOĞAN, s.383; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.636.

⁵²² DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.134.

⁵²³ RG, 25.10.2017, 30221.

⁵²⁴ ŞAHLANAN, Fevzi, “İş Yargılaması”, Ord. Prof. Dr. Ernst E. Hirsch’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı, C.42, S.1-4, 1977, s.377.

⁵²⁵ DOĞAN, s.383.

6356 sayılı Kanun, 25. madde 5.fıkrasına istinaden işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda, ilaveten 4857 sayılı Kanun, 21. madde 1. fıkrada düzenlenen tazminata hükmedilmez⁵²⁶. İşçi iş güvencesinin kapsamı dâhilinde bulunsun veya bulunmasın 6356 sayılı Kanunla birlikte sendikal tazminata ilişkin istemde bulunabilir ve yargı yoluna başvurabilir. İşçinin işe iade davası açıp davayı kazanması durumunda süresi içerisinde işverene başvurması zorunluluğu bulunmadan işçi sendikal tazminata hak kazanır⁵²⁷.

6098 sayılı Kanununun 183. maddesinde “*Kanun, sözleşme veya işin niteliği engel olmadıkça alacaklı, borçlunun rızasını armaksızın alacağını üçüncü bir kişiye devredebilir.*” şeklinde ki düzenlemeye göre alacak olarak sendikal tazminat kişilere münhasıran bağlılığı olan bir hak niteliği taşır. Bundan dolayı sendikal tazminat alacaklısı işçi bu alacağını işverenin rızası olmaksızın devir ve temlik edebilir⁵²⁸. Ayrıca, deneme süresi içerisinde, işçiye karşı gerçekleştirilen sendikal fesih işleminde de sendikal tazminat talepli dava açılabilir⁵²⁹.

Rahatsız edici sendikal faaliyetlerde bulunan işçinin, işveren tarafından işten çıkarılmasında sendikal tazminat isteme hakkı bulunmamaktadır⁵³⁰. Ayrıca işverenin, rahatsız edici sendikal faaliyet yürüten işçi hakkında önlem almaması durumunda da bu rahatsızlıktan etkilenen işçilerinde iş sözleşmesini haklı olarak feshetme yoluna gidebileceği görüşünderiz.

⁵²⁶ Bu hüküm doktrinde eleştirilmektedir. Çünkü sendikal tazminat ve iş güvencesi tazminatı farklı kurumlardır. Bkz. DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.135; M.ÖZTÜRK, s.230; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.637.

⁵²⁷ Önceki düzenlemede, işçinin işe iade davasının sonucunda işe başlatılması ile sendikal tazminata hükmedilmiyordu. Ancak yeni düzenlemeyle işçi işe başlatılmasa dahi sendikal tazminata hükmedilir. Daha geniş bilgi için bkz. DOĞAN, s.378.

⁵²⁸ BULUT, s.297; DOĞAN, s.383; Sendikal tazminat alacağı miras yoluyla mirasçılara geçebilir. Bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.395.

⁵²⁹ Yarg. 9.HD., 15.09.2014, E.2014/21141, K.2014/26665, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁵³⁰ Yarg. 7.HD., 19.02.2015, E.2015/18165, K.2015/1948, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

Sendikal ayrımcılık veya sendikal baskıya maruz kalan işçinin, bizzat kendisinin iş sözleşmesini sendikal nedene dayalı olarak feshetmesi durumunda işçi sendikal tazminata hak kazanamaz. Bu nedenle işçinin sendikal tazminat hakkının doğması için iş sözleşmesinin sendikal nedene bağlı olarak işveren tarafından feshedilmesi gerekmektedir⁵³¹. Nitekim Yargıtay'ın da bu konuda ki görüşü aynıdır⁵³². İşverenin mali kriz altında olması nedeniyle sendikal işçileri işten çıkarması, işçinin sendikal tazminata hak kazanması için yeterli olmayabilir. Bu nedenle işverenin, mali kriz savunmasına karşılık mahkemenin bu savunmayı detaylı araştırması gerekmektedir⁵³³. Sendikaya üye mevsimlik işçilerin, mevsimden dolayı iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi ile işçiler sendikal tazminata hak kazanamazlar. Çünkü bu durumda işverenin sendikal fesih nedeniyle hareket ettiği söylenemez⁵³⁴. İşçinin işini aksatması nedeniyle işine son verilmesi durumunda sendikal tazminatın birtakım şartları oluşsa dahi olayın oluşuna göre sendikal tazminata hükmedilmeyebilir⁵³⁵.

3.6.2. Sendikal Tazminatın Miktarı

Hâkim tarafından hükmedilecek sendikal tazminatın miktarı, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkra göre hükmedilecek sendikal tazminat miktarı, sendikal tazminatı talep eden işçinin bir yıllık ücret tutarının aşağısında

⁵³¹SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1655.

⁵³² Yarg. 9.HD., 24.11.1992, E.1992/9430, K.1992/12779, Çimento İşveren Dergisi, C.7, S.1, 1993, s.29-30

⁵³³ “İşverenin mali kriz içinde bulunduğu dair savunması, o tarihlerde işyerinde çalışan işçi adedi, bunlardan sendikaya üye olanların sayısı, üye oldukları sendikanın yetki talebi, ne zaman yetki aldığı, iş akti feshedilen işçilerin sayısına göre yetki alınmasına etkili olup, olamayacakları hususlarında bu konuda uzman bilirkişi aracılığıyla inceleme yapılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir.”; Yarg. 9.HD., 11.06.1991, E.1991/7637, K.1991/9532, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁵³⁴ “...dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı ile birlikte bir kısım işçilerin işlerine mevsim sonu son verildiği taraflar arasında uyumsuzluk konusu değildir. Mevsim hitam bulunca işveren mevsimlik işçileri çıkardığı gibi, mevsimlik olmayan ve hatta sendika üyesi bulunmayan işçilerin de hizmet sözleşmesi fesh etmiştir. Bu durum sendikal nedenle feshin gerçekleşmediğini gösterdiği gibi, ortada kötüniyetin bulunmadığının da bir kanıtıdır.”, Yarg. 9.HD., 08.10.1996, E.1996/10136, K.1996/19094, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.18.10.2017, (çevrimiçi).

⁵³⁵ Yarg. 9.HD., 24.04.1993, E.1992/12487, K.1993/7212, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi).

hesaplanamaz. Dolayısıyla çalışanın bir yıllık ücreti toplamı sendikal tazminat miktarının en alt sınırını oluşturmaktadır⁵³⁶.

Hâkimin, sendikal tazminat miktarını bir yıllık ücreti tutarının üzerinde belirlemede herhangi bir engel bulunmamaktadır⁵³⁷. Yargıtay bir kararında sendikal tazminat miktarının belirlenmesinde alt sınırdan uzaklaşabileceğini, işe başlatmama tazminatında uygulanan kıdem sürelerinin, kıyasen sendikal tazminatın miktarının belirlenmesinde uygulanması gerektiğine hükmetmiştir⁵³⁸. Bulut'a göre, 6356 sayılı Kanunda sendikal tazminatın alt sınırı belirlenmiştir. Yani hakim somut olayın özelliklerine göre alt sınırdan uzaklaşabileceği norm ile güvence altına alınmış ve hakime bu konuda yetki verilmiştir. Dolayısıyla norm ile güvence altına alınan sendikal tazminat miktarının belirlenmesinin yargı eliyle zayıflatılmaması gereklidir⁵³⁹. Ayrıca Yargıtay bir kararında talep miktarı kadar sendikal tazminata hükmedilebileceğini kararında belirtmiştir⁵⁴⁰. Yargıtay'ın bu görüşü, 6356 sayılı Kanun, 25. madde 4. fıkrası ile sendikal tazminatın miktarında asgari tutar belirtildiği için hâkimin taleple bağlı olup daha az miktarda tazminata hükmedemeyeceği yönünden eleştirilmektedir⁵⁴¹. Her ne kadar alt sınırdan uzaklaşmada takdir yetkisi hâkimdeyse de bu takdir yetkisi keyfi olarak belirlenmemelidir. İşçinin alt sınırdan uzaklaşarak sendikal tazminatı hak etmesinin gerekçeleri somut olarak ortaya koyulması gerekmektedir⁵⁴².

⁵³⁶ ESENER/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.183; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1657; AKYİĞİT, Toplu İş, s.394; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.180; HAFIZOĞLU, s.207; SÜMER, İş Hukuku, s.216.

⁵³⁷ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.204; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.180; SÜMER, İş Hukuku, s.216.

⁵³⁸ Yarg. 7.HD., 11.05.2015, E.2015/9202, K.2015/8388, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi).

⁵³⁹ BULUT, s.298.

⁵⁴⁰ Yarg. 9.HD., 07.10.2004, E.2004/21425, K.2004/22545, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi).

⁵⁴¹ BULUT, s.299; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.116.

⁵⁴² “Dosya içeriğine ve davacının çalışma süresine göre sendikal nedenle iş sözleşmesi feshedilen davacı için işe başlatmama tazminatının alt sınırdan ayrılarak belirlenmiş olması isabetli görülmemiştir. Dosya İçeriğine, fesih nedeni ve hizmet süresine göre işe başlatmama tazminatının bir yıllık ücret tutarı olarak belirlenmesi uygun görülmüştür.”, Yarg. 9.HD., 22.05.2006, E.2006/10439, K.2006/15150, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi).

Sendikal tazminatın miktarını, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasına göre hâkim somut olaya ve işverenin kusuruna göre belirler. Böylece işçinin ünvanı, işyerindeki statüsü ve işverenin ayrımcılık yaptığı eylemin yıpratıcılığı gibi hususlar dikkate alınarak sendikal tazminatın miktarı belirlenir⁵⁴³.

Doktrinde toplu iş sözleşmesi ile sendikal tazminat miktarının azaltılmayacağı görüşü hâkimken, arttırılıp arttırılmayacağı konusu tartışma konusu olmuştur. Sendikal tazminat konusunda bir görüş, toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan sendikal tazminatın işçiye ödenmesi gerektiği görüşündedir⁵⁴⁴. Başka bir görüş, toplu iş sözleşmesi ile sendikal tazminat miktarının değiştirilemeyeceği görüşündedir⁵⁴⁵. Bulut'a göre bu durumda 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 8. fıkrasına bakılmalıdır. Bu fıkra ilk yedi fıkranın emredici olduğu ifade edilmektedir. Bu fıkralarda ki düzenlemelerin nisbi ya da mutlak emrediciliği konusunda bir ifade bulunmamaktadır. Bu nedenle nisbi ya da emredici olup olmadığını düzenlemelerin içeriğine bakılarak karar verilmesi gerekir. Ayrıca sendikal tazminat düzenlemesi ile işçilerin sendikal güvencesi sağlanarak hüküm altına alınmıştır. Bir yıllık ücret işçinin en az alabileceği tazminat bedelidir. Gerekli gördüğü durumlarda hakim bir yıllık ücretin üstünde de sendikal tazminata hükmedebilir. Toplu iş sözleşmeleri ile daha yüksek miktarda tazminat öngörülebilir. İşçi sendikal nedenlerle kendisine verilmeyen bazı hakları mahkemeden aynı dilekçe ile talep edebilir⁵⁴⁶. Bizim de katıldığımız Özkaraca'nın görüşünde ise 6356 sayılı Kanunun 25.maddesinin 8. fıkrasında, sadece yukarıdaki düzenlemelere aykırı hükümlerin getirilemeyeceğinin hüküm altına alındığını, bu nedenle sendikal tazminat miktarının arttırılmasında herhangi bir engelin olmadığı görüşündedir⁵⁴⁷.

⁵⁴³ BULUT, s.298.

⁵⁴⁴ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.204; Sendikal tazminat miktarını arttıran sözleşmeler geçerlidir. Bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.394; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.180.

⁵⁴⁵ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.183, dn.503.

⁵⁴⁶ BULUT, s.299.

⁵⁴⁷ ÖZKARACA, s.210; Toplu iş sözleşmesiyle sendikal tazminat miktarının doğrudan arttırılabileceği hakkında bkz. SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1657.

Sendikal tazminatta üst sınır hâkimin takdirine bırakılmıştır. Yargıtay bir kararında üst sınır belirlenmesinde işçinin kıdemine bakılmasını hakkaniyete uygun bulmuştur⁵⁴⁸. Sendikal tazminatta davacının isteği aşılmamalıdır. Bu konuda Yargıtay’ın vermiş olduğu yeni tarihli bir karar “...Feshin sendikal nedenle yapıldığının kabul edilmesi halinde talep edilen işe başlatmama (sendikal) tazminat miktarı belirlenirken davacının talebi aşılmaksızın hüküm kurulması gerektiğinden hükmün bozulması gerekmiştir.” şeklindedir⁵⁴⁹.

Sendikal tazminat hesaplanırken işçinin aldığı son ücret, çıplak olarak hesaplanır⁵⁵⁰. İşçinin çıplak ücreti, asıl ücreti dışında almakta olduğu para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin çıkarılması ile hesaplanır. Asıl ücretle birlikte para veya para ile ölçülebilen çıkarların tümüne giydirilmiş ücret denmektedir⁵⁵¹. Ayrıca sendikal tazminat hesaplamalarında işçinin aldığı en son ücret dikkate alınır⁵⁵² ve sendikal tazminat ücret olmadığı için bu tazminattan SGK primi kesilmez⁵⁵³. Diğer yandan sendikal tazminat

⁵⁴⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s.63; Yarg. 7.HD., 25.03.2015, E.2015/9209, K.2015/ 5525, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi); Sendikal nedene dayalı fesihlerde ve sendikal nedene dayalı ayrımcılıklarda hakimin tazminat aralığını belirlerken alt sınırdan uzaklaşması orantılılık ilkesine de uygun düşmesine ilişkin bkz. YILDIZ, Gaye Burcu, “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed:Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.Özel Sayı, 2013, s.703-704.

⁵⁴⁹ Yarg. 7.HD., 29.09.2015, E.2015/11680, K.2015/ 17044, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi). Doktrinde Yargıtay’ın bu görüşü yerinde görülmüştür. Bkz. SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1658, dn.125.

⁵⁵⁰ Davacı dava dilekçesinde net ücreti tutarında sendikal tazminat talebinde bulunduysa mahkeme davacının talebiyle bağlı kalmak durumundadır. Konuyla ilgili geniş bilgi için bkz. DOĞAN, s.383; Çıplak ücret hesaplanırken ikramiye, prim gibi ücret ekleri hesaba katılmaz. Bkz. DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.136; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.183; AKYİĞİT, Toplu İş, s.394; SÜMER, İş Hukuku, s.216; Sendikal tazminatın hangi ücretten hesaplanması gerektiği konusunda düzenlenmemiştir. Hesaplama konusunda doktrinde “çıplak ücret” görüşü benimsenmiştir. Bkz. HAFIZOĞLU, s.207.

⁵⁵¹ DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.198; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1658

⁵⁵² SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1658, AKYİĞİT, Toplu İş, s.394; SÜMER, İş Hukuku, s.216.

⁵⁵³ Gelir vergisinin kesilip kesilmeyeceği konusu tartışmalıdır. Geniş bilgi için bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.394; Geniş bilgi için bkz. HAFIZOĞLU, s.207-208; Sosyal sigortalar ve prim hakkında geniş bilgi için bkz. BOSTANCI, Yalçın, Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası, Yayınlanmış Doktora Tezi, 2007, s.9-10.

hesaplamasında işçinin ücreti brüt olarak belirlenir. Dolayısıyla bu belirlemede vergi, sigorta primi gibi kesintiler öncesi ücret dikkate alınır⁵⁵⁴.

Önceki dönemde iş güvencesi kapsamında doğrudan açılacak sendikal tazminat davalarında mahkemeler sendikal tazminat miktarını aylık tutarda belirlemekteydi. Çünkü iş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunan işçilerin sendikal tazminatın talep edildiği işe iade davalarında davanın tamamen iş güvencesi hükümlerine göre yürütülmesi nedeniyle hüküm bir tespit niteliğinde olduğundan tazminatın rakamdan ziyade işçinin kaç aylık ücreti tutarı olduğunu belirtmesi yeterliydi⁵⁵⁵. Yargıtay'da bu dönemde mahkemelerin sendikal tazminatın tahsili yönünde hüküm kurmaması gerektiğini kararlarında hüküm altına almıştır⁵⁵⁶. Ancak 6356 sayılı Kanun döneminde işverenin sendikal feshinde işçi lehine her hâlükârda sendikal tazminata hükmedileceği için Yargıtay bu içtihadında değişikliğe gitmiştir⁵⁵⁷. Ayrıca Yargıtay bir kararında sendikal tazminatın süre olarak belirlenmesi ayrıca rakamsal olarak herhangi bir hesaplama yapılmaması gerektiğine hükmetmiştir⁵⁵⁸.

3.6.3. Sendikal Tazminat Talebinde Zamanaşımı Ve Faiz

6356 sayılı Kanunda sendikal tazminatın zamanaşımına uğrama süresi düzenlenmemiştir. Sendikal tazminatta zamanaşımı için 6098 sayılı Kanununun 146. maddesi uygulama alanı bulur. Bu maddede zamanaşımıyla ilgili “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.*” şeklinde düzenleme

⁵⁵⁴ SÜMER, İş Hukuku, s.216.

⁵⁵⁵ DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.136; HAFIZOĞLU, s.208.

⁵⁵⁶ Yarg. 9.HD., 30.10.2003, E.2003/18346, K.2003/18347, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi).

⁵⁵⁷ DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.136; Öğretide sendikal tazminatın rakamsal olarak hüküm altına alınmasına ilişkin görüşler için bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s.64; ŞAHLANAN, Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, s.136; NARMANLIOĞLU, Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı, s.40; HAFIZOĞLU, s.208.

⁵⁵⁸ Yarg. 9.HD., 15.03.2004, E.2004/2164, K.2004/6486, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi).

mevcuttur⁵⁵⁹. Dolayısıyla sendikal tazminatta zamanaşımı süresi de 10 yıldır⁵⁶⁰. Nitekim Yargıtay'ın 2017 yılında vermiş olduğu bir kararda zamanaşımı ile ilgili “Uygulama ve öğretide kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, eski 818 sayılı Borçlar Kanununun 125 inci maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146 inci maddesinde de genel zamanaşımı 10 yıl olarak belirlenmiştir. Tazminat niteliğinde olmaları nedeni ile sendikal tazminat, kötüniyet tazminatı, işe başlatmama tazminatı, 4857 sayılı İş Kanununun; 5 inci maddesindeki eşit işlem borcuna aykırılık nedeni ile tazminat, .../2 maddesindeki maddi ve manevi tazminat, 28 inci maddedeki belgenin zamanında verilmemesinden kaynaklanan tazminat, 31/son maddesi uyarınca askerlik sonrası işe almama nedeni ile öngörülen tazminat istekleri on yıllık zamanaşımına tabidir.” şeklinde karar vermiştir⁵⁶¹.

Hükmedilen sendikal tazminata dava tarihi itibariyle faizde yürütülmesi gerekir. Fesih tarihi itibariyle faiz yürütülmesi Yargıtay tarafından bozma nedeni yapılmaktadır.⁵⁶². Ayrıca sendikal tazminata yürütülecek faiz, yasal faiz olmalıdır⁵⁶³.

⁵⁵⁹ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1659.

⁵⁶⁰ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.183; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.116; İşe iade davasında bir aylık hak düşürücü süre varken sendikal tazminatı işe iade davasından bağımsız talep edebilme hakkı ile birlikte bir aylık süre şartı kaldırılmıştır. Bkz. ARI, s.56-57. Sendikal tazminata münhasır zamanaşımına ilişkin herhangi bir süre öngörülmemiştir. Bu nedenle on yıllık zamanaşımı süresi TBK' da yer alan on yıllık zamanaşımı süresidir. Bkz. DOĞAN, s.383; AKYİĞİT, Toplu İş, s.395; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.180; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.641; HAFIZOĞLU, s.208; SÜMER, İş Hukuku, s.216.

⁵⁶¹ Yarg. 9.HD., 19.10.2017, E.2017/24607, K.2017/16263, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi). Benzer yönde kararlar için bkz. Yarg. 9.HD., 19.10.2017, E.2017/6282, K.2017/16245, Yarg. 9.HD., 11.10.2017, E.2015/13222, K.2017/15465, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi).

⁵⁶²“Davalı işveren gerek kısmi davada, gerek ek davada süresi içinde zaman aşımı savunmasında bulunduğu halde yakacak ve giyim eşyası alacakları konusunda bu savunmanın dikkate alınmamış olması doğru değildir. Anılan alacaklar Borçlar Kanununun 126/3 maddesi uyarınca 5 yıllık zaman aşımına tabi olup, bu sürenin her iki dava tarihinden itibaren geriye doğru ayrı ayrı hesap edilmesi gerekir. Sendikal tazminata talep edilen miktara göre ilk ve ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken fesih tarihi itibariyle faize hükmedilmesi hatalıdır. Bu husus ayrı bir bozma nedenidir.”, Yarg. 9.HD., 25.01.2000, E.1999/18244,

7036 sayılı Kanununun 15. maddesi ile 4857 sayılı Kanun Ek Madde 3’de yapılan değişiklikle birlikte İş Hukukuna ilişkin bazı tazminatlarda zamanaşımı süresi değişmiştir. 4857 sayılı Kanun “İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

a) Kıdem tazminatı.

b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c) Kötüniyet tazminatı.

d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.” (Ek Madde 3) şeklindedir. Görüleceği üzere bu maddede sayılan tazminatlarda zamanaşımı süresi 5 yıldır. Ancak maddede belirtilen tazminatlar sınırlı olarak sayıldığı için sendikal tazminatın zamanaşımı süresinde herhangi bir değişiklik olmamıştır.

3.6.4. Sendikal Tazminatın Yanında Başkaca Talep Edilebilecek Tazminatlar

Sendikal tazminatın en önemli amacı işçinin sendika özgürlüğünü korumaktır⁵⁶⁴. İşverenin sendikal ayrımcılığının yanı sıra işçinin maddi ve manevi bütünlüğüne zarar gelmişse işçi sendikal tazminat talepli davasında, maddi ve manevi tazminata ilişkin taleplerde de bulunabilir⁵⁶⁵. Ancak bu durumda işçinin maddi ve manevi zararını bizzat kendisinin ispat etmesi gerekir⁵⁶⁶. Ayrıca, sendikal tazminat istemi ile iş güvencesi

K.2000/379, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi). Benzer karar için bkz. Yarg. 9.HD., 30.10.2003, E.2003/18346, K.2003/18347, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.19.10.2017, (çevrimiçi); ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.641.

⁵⁶³ “hüküm altına alınan miktar için aynı yasanın 61. maddesinde yer alan ve sadece sendika üye aidat alacağı için öngörülen en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmesi hatalıdır. Böyle olunca sendikal tazminata yasal faiz yürütülmelidir.”, Yarg. 9.HD., 31.03.2004, E.2003/18398, K.2004/6634, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.20.10.2017, (çevrimiçi).

⁵⁶⁴ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.113; BULUT, s.297.

⁵⁶⁵ Detaylı bilgi için bkz. DOĞAN, s.381; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1660.

⁵⁶⁶ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1660.

tazminatı aynı dilekçe ile mahkemeden talep edilebilir. Ancak hakim, iş güvencesi tazminatını reddederse bu durumda sendikal tazminata karar vermesi durumunda karşı vekalet ücreti açısından işçinin haklılık durumunun gözetilmesi gerekmektedir⁵⁶⁷. İşçinin sendikal tazminata hak kazabilmesi için herhangi bir maddi veya manevi zararın meydana gelmesine gerek yoktur⁵⁶⁸.

İşçilerin sendikal feshe muhatap olmaları durumunda 4857 sayılı Kanunda 18. madde, 20. madde ve 21. maddeye istinaden yargı yoluna başvurma hakları vardır. Ancak bu işlerin açacakları böyle bir davada ayrıca kötüniet tazminatı talep etme hakları bulunmamaktadır⁵⁶⁹. Çünkü sendikal tazminat ve kötüniet tazminatı seçimlik bir hak⁵⁷⁰ niteliği taşımamaktadır. Ancak burada önemli bir sorun gündeme gelmektedir. Bu sorun, iş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunmayan işçilerin 6356 sayılı Kanun, 25. madde, 5. fıkra yerine doğrudan 4857 sayılı Kanununun 17. maddesinde düzenlenen kötüniet tazminatını talep edip edemeyeceğidir. Demir, iş güvencesi kapsamında olmayan bir işçinin kötüniet tazminatı hesaplanırken ihbar önelleri de dikkate alındığından dolayı ve yükseltilmiş ihbar önelli kötüniet tazminatının, sendikal tazminattan yüksek olabileceği göz önünde bulundurulursa, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sendikal tazminat

⁵⁶⁷“Davacının asıl isteği feshin geçersiz sayılarak işe iadesine karar verilmesi olup, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen sürelerle yönelik talepleri davanın ikincil sonuçları niteliği taşıdığından davacının sendikal tazminat isteğinin reddedilmesi durumunda davacı aleyhine yargılama gideri ve vekalet ücreti yönünden hükme esas alınamaz. Dolayısıyla davacı aleyhine davalı tarafa ödenmesine karar verilen 1.500,00 TL vekalet ücreti ile kabul ve ret oranına göre davacı aleyhine yargılama giderine hükmedilmesi doğru olmayıp...” , Yarg. 22.HD., 09.03.2016, E.2016/4355, K.2016/ 6977, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.20.10.2017, (çevrimiçi).

⁵⁶⁸ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.116; SÜZEK, İş Hukuku, s.669; BULUT, s.297; İşçinin sendikal fesih sonucunda uğradığı maddi zararı sendikal tazminatla giderilmişse bu durumda maddi tazminat isteme durumu söz konusu olmaz. Bu durumda işçi lehine olan tazminata hükmedilir. Bu görüş için bkz. DEMİR, Uygulama Kritiği, s.290; Ayrıca maddi ve manevi zarar kavramlarıyla ilgili geniş bilgi için bkz. NARTER, Sami, Çalışanlar İçin Tazminatlar, Adalet Yayınevi, 2015, s.1 vd.

⁵⁶⁹ Yargıtay’ın yerleşik içtihatları da bu yöndedir. Bkz. DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.199; AKTİĞİT, Toplu İş, s.400.

⁵⁷⁰ Önceki dönemlerde de bu tazminatlar seçimlik hak niteliğinde değildi. Bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.175.

yerine kötünîyet tazminatının talep edilebileceği yorumunu da dikkate değer bulmuştur⁵⁷¹. İş sözleşmesinin sendikal fesih ile sonlandırılması durumunda da şartların varlığı halinde işçinin ihbar tazminatı alabilmesi mümkündür⁵⁷². Nitekim Yargıtay'da bir kararında sendikal tazminata hak kazanan işçinin şartların oluşması durumunda ihbar tazminatına da hak kazanması gerektiğini ifade etmiştir⁵⁷³. Sendikal tazminat ile kötünîyet arasında ki bir farkta, kötünîyet tazminatında iş sözleşmesinin işveren tarafından kötünîyete dayanılarak feshedilmesi gerekir. Ancak sendikal tazminatta iş sözleşmesinin feshi olmasa bile işverenin sendikal ayrımcılık eylemi ile birlikte işçi işe devam ettiği sırada dahi sendikal tazminata hak kazanabilecektir⁵⁷⁴.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi sonucunda işçi her ne kadar sendikal tazminata hak kazansa da bu kazanım işçinin yoksun kaldığı haklarını istemesine herhangi bir engel teşkil etmez. Böylece iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçinin hak ettiği ikramiye veya primini talep etmesi mümkündür⁵⁷⁵. Ayrıca bir işçinin belirli sürelerle iş sözleşmesi ile çalışması halinde iş akdi, sürenin bitiminden evvel sendikal nedene dayalı sona erdirilirse işçi sendikal tazminata hak kazanabilecektir. Bunun yanında işçi 6098 sayılı Kanunda 438. maddenin 1. fıkrasıyla “İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.” şeklinde düzenleme altına alınan tazminatı da talep etme hakkının olduğu görüşü kabule deđerdir⁵⁷⁶.

⁵⁷¹ DEMİR, Hükümlerin Uygulanması, s.137; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1657; İşçi yüksek olan tazminat türünü seçebilir. Hatta ikisini birden talep etmişse hâkim yüksek olanı karara bağlama yolunu da seçebilir. Bkz. AKTİĞİT, Toplu İş, s.400-401; Bu durumda işçiye tercih hakkı tanınması gerektiğine ilişkin bkz. DEMİR, Eşit İşlem Yapma Borcu, s.21-22.

⁵⁷² DEMİR, Sendikalar Hukuku, s.200; ŞAHLANAN, s.182-183; SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1660; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.181.

⁵⁷³ Yarg. 9.HD., 11.11.1996, E.1996/11041, K.1996/20778, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.20.10.2017, (çevrimiçi).

⁵⁷⁴ NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.178-179.

⁵⁷⁵ SÜMER, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, s.1661.

⁵⁷⁶ AKYİĞİT, Toplu İş, s.403; Özellikle işverenin eşit işlem borcuna aykırılık sonucu doğacak alacakların işçiler tarafından talep edilebilmesi hakkında bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s.180.

6356 sayılı Kanunda 25. maddenin beşinci fıkrasında “*Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.*” düzenlenen hükmü ile iş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunan işçilerin işe iadesine ilişkinde olmak üzere sendikal tazminat davası açması durumunda davanın kabul edilmesi halinde sendikal tazminatın yanında işe başlatmama tazminatına hükmedilmez⁵⁷⁷. Bu durum doktrinde eleştiri konusu olmuştur. İşe başlatmama tazminatı ve sendikal tazminat birbirinden farklı kurumlar olduğu her ikisinin ihlalinde de işçilerin bu tazminatların ikisini birden hak etmeleri gerektiği görüşü ile iş güvencesi kapsamında olan işçinin lehine sendikal tazminatın yanında işe başlatmama tazminatına hükmedilmemesi eleştirilmiştir⁵⁷⁸. Bu eleştiri yerindedir. Çünkü sendikal tazminat ve işe başlatmama tazminatları özünde çok farklı tazminatlardır. İş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunmayan işçilerin 4857 sayılı Kanunda 20. madde ve 21. maddeye istinaden sendikal tazminat talepli davasını açması durumunda, hâkim davayı sadece feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiası kapsamında incelemelidir. Doğal olarak iş güvencesi kapsamında olamayan bir işçinin bu şekilde bir dava açması durumunda hâkimin 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinde belirtilen tazminata hükmetmesi söz konusu olmaz⁵⁷⁹.

Sendikal tazminat ile birlikte ayrımcılık tazminatı talep edilmesi durumunda iki tazminata birden hükmedilmez. İşverenlerin eşit davranma kuralına muhalif hareket etmesi durumunda ayrımcılık tazminatı gündeme gelir. Ayrımcılık tazminatı 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenleme olmasaydı bile söz konusu iki tazminata da aynı anda hükmedilemeyecekti⁵⁸⁰.

⁵⁷⁷ SÜMER, İş Hukuku, s.216.

⁵⁷⁸ Bu düzenleme ile “uyulması ihtiyari bir mahkeme kararı” intibası verilmiş gibi olacaktır. Bu nedenle yazar düzenlemeyi eleştirmektedir. Bkz. M. ÖZTÜRK, s.231-233; HAFIZOĞLU, s.205-206.

⁵⁷⁹ SÜMER, İş Hukuku, s.216.

⁵⁸⁰ HAFIZOĞLU, s.211-212; İşverenin tek bir eylemine karşı iki ayrı tazminata hükmedilemez. Bkz. DEMİR, Eşit İşlem Yapma Borcu, s.22.

Yargıtay bir kararında 6356 sayılı Kanunda ki yeni düzenlemelerle iş güvencesinin ve sendikal tazminatın ilişkisinin koparıldığını ayrıca iş güvenesi hükümlerinin işletilmeden sendikal tazminat talebinde bulunulabileceğine hükmetmiştir⁵⁸¹.

3.7. İDARİ VE CEZAI YAPTIRIM

3.7.1 İdari Yaptırım

6356 sayılı Kanunun 78. maddesinin 1. fıkrasında birçok idari para cezası hükmüne yer verilmiştir. Fıkranın “c” bendi “*17 nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenler ile 19 uncu maddeye aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için yediyüz Türk Lirası*” şeklindedir. Böylece 6356 sayılı Kanunun 19. maddesine aykırı bir şekilde bir işçiyi belli bir sendikaya üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya ilişkin davranışın yaptırımını her bir işçi açısından ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası olarak belirlenmiştir. 2821 sayılı Kanunda bu yaptırım daha geniş ele alınmıştı. Ancak 6356 sayılı Kanunda sadece işçiyi belli bir sendikada üye kalmaya, sendikaya üye kaydetmeye veya belli bir sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlama şeklindeki eylemler olarak düzenlenmiştir. Nitekim idari para cezasının uygulanmasında da suçta ve cezada kanunilik prensibi geçerlidir. Bu nedenle yukarıda belirtilen eylemler haricinde herhangi bir yaptırım söz konusu olamaz⁵⁸². 6356 sayılı Kanunun 78. maddesinin 1. fıkrasının “c” fıkrasında “*zorlayanlar*” sözcüğü ile fıkrada sayılan eylemi gerçekleştiren kişinin sadece işveren olmadığı, başka kişilerinde bu eylemi

⁵⁸¹ Yarg. 22.HD., 11.06.2014, E.2014/15027, K.2014/16870, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.20.10.2017, (çevrimiçi).

⁵⁸² AKYİĞİT, Toplu İş, s.414-415; BULUT, s.309; Alt işverenlerin idari para cezalarında, asıl işverenin sorumlu olup olmaması hakkında geniş bilgi ve tartışmalar için bkz. GEREK, Nüvit, “Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.5, S.19, 2010, s.182-183.

gerçekleştirebileceği, hatta başka bir sendikanın dahi bu eylemi gerçekleştirebileceği anlaşılmalıdır⁵⁸³.

6356 sayılı Kanunun 78. maddesinin 1. fıkrasında yer alan idari yaptırımlar yine aynı Kanunun 78. maddesinin 3. fıkrasına göre gerekçesi de belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne verilir. Dolayısıyla sendikanın veya işverenin idari para cezası verme yetkisi doğal olarak bulunmamaktadır. İdari para cezasının uygulanması, itirazı ve tahsili konusunda 5326 sayılı Kabahatler Kanununun⁵⁸⁴ hükümlerinin mi yoksa başka hükümlerin mi uygulanması konusu açık ve net değildir. Bir görüş 6356 sayılı Kanunun 79. maddesiyle “*Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.*” şeklindeki düzenlemede de belirtildiği üzere yetkili iş mahkemesine idari para cezalarının iptaline ilişkin itiraz yoluna gidilebileceği ve hatta bunun süresi hakkında herhangi bir düzenleme yoluna gidilmediği görüşündedir.⁵⁸⁵ Bizimde katıldığımız diğer bir görüş ise 6356 sayılı Kanunun 78. maddesinde düzenleme altına alınan idari para cezasının iptali için sulh ceza hâkimliğinde itirazın yapılması gerektiği görüşündedir⁵⁸⁶.

3.7.2. Cezai Yaptırım

İşçi veya kamu sendikaları ayrımı yapılmaksızın her türlü sendika üyeliği güvencesinin suç teşkil edecek şekilde engellenmesi ile 5237 sayılı Kanunun 118.

⁵⁸³ Zorlama sözcüğünün tam olarak ne olduğu pek açık değildir. Bu konuda ileride öğretici ve yargı tarafından birtakım düşünceler ortaya konulacaktır. Bkz. AKYİĞİT, Toplu İş, s.415.

⁵⁸⁴ RG, 31.03.2005, 25772(M.).

⁵⁸⁵ AKYİĞİT, Toplu İş, s.415-416.

⁵⁸⁶ BULUT, s.310; PULAT, Pelin, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İdari Para Cezaları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.8, S.29, 2013, s.244.

maddesinde düzenleme altına alınan cezanın uygulanması söz konusu olacaktır⁵⁸⁷. Sendika Hukukuna ilişkin özgürlüklerin kullanılmasının engellenmesi suçu 5237 sayılı Kanunda ilk defa düzenlenmiştir. Yürürlükten kaldırılan 765 sayılı Türk Ceza Kanununda⁵⁸⁸ bu suça ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı⁵⁸⁹. 5237 sayılı Kanunun 118. maddesinin 1. fıkrasında “*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.*” şekliyle düzenlemeye yer verilmiştir. Bu suçu işleyen kişi sadece işveren değildir. İşveren haricinde başka kişilerde bu suçun faili olabilirler. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi eylemi düzenlenmiştir. Bu düzenleme “*Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.*” şeklindedir. Yargıtay bir kararında “*TCK'nın 118/1. maddesinde düzenlenen sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun, cebir veya tehdit kullanmakla oluşacağı gözetilmeden, hangi sanığın hangi mağdura karşı ne şekilde cebir veya tehdit kullandığı Yargıtay denetimine imkan verecek şekilde hükmün gerekçesinde gösterilmeden hükümler kurulması...*” şeklinde hüküm vererek sendikal hakların kullanılmasını engelleyen ve bu hakları kullanan kişilerin açık bir şekilde tespit edilmesi gerektiğini ifade etmiştir⁵⁹⁰.

⁵⁸⁷ AKYİĞİT, Toplu İş, s.416; ÖZEN, s.57; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.120; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.641; AKTAY, s.64-65; BULUT, s.310; Kanun hakkında eleştiriler için bkz. YARSUVAT, Duygun, “Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117 ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.7, 2007, s.141; Alt işveren- asıl işveren ilişkisinde bu suçun oluşumu hakkında bkz. AKYİĞİT, İdari Para Cezasından Sorumluluk, s.236-237; İş hayatına ilişkin hürriyetin engeli halinde ise 5237 sayılı Kanun 117. maddede düzenlenen suç gündeme gelecektir. Bkz. ERDEM, Mustafa Ruhan/ ÖNOK, R. Murat, “İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu (TCK m.117)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.5, S.20, 2010, s.253 vd; ERDOĞAN, Yavuz, “İş ve Çalışma Hürriyetini İhlal Suçu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14, S.53, 2017, s.128.

⁵⁸⁸ RG, 13.03.1936, 320.

⁵⁸⁹ ÖZEN, Mustafa, “Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m.118)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.12, S.46, 2015, s.57.

⁵⁹⁰ Yarg. 4. CD., 01.10.2012, E.2012/3804, K.2012/18937, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.20.10.2017, (çevrimiçi).

Sendikal hakların kullanılmasını engelleme suçunda suçun hukuki konusu ile korunan hukuki değer özdeştir. Dolayısıyla 5237 sayılı Kanunda düzenleme altına alınan bu suçta korunan hukuksal değer kişilerin bireysel ve kolektif sendika özgürlükleridir. Ayrıca bu suçta maddi konu ve hukuki konu birleşmiştir⁵⁹¹. Bu suçta korunan hukuki yarar, kişilerin cebir, şiddet ve tehdit eylemleriyle karşı karşıya kalmadan sendika özgürlüğüne tamamen uygun bir şekilde çalışabilmesi ayrıca çalışma hayatının ve ekonomik düzenin korunması şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca bu suç özel kastla işlenebilen bir suçtur⁵⁹².

Yargıtay bir kararında “Sanıkların, yetkilisi oldukları *Akoğlu Pres ve Montaj Sanayi Anonim Şirketi'nde işçi olarak çalışmakta olan katılanın Birleşik Metal İşçileri Sendikası'na üye olduğunu öğrenmeleri üzerine, "sendikadan istifa et, yoksa seni işten atarız" diyerek tehdit etmek şeklinde iddia ve kabul olunan eylemlerinde TCY.nın 118. maddesinde tanımlanan "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" suçunun tehdit unsurunun oluştuğu gözetilmeden mahkumiyeti yerine yazılı şekilde beraatlerine karar verilmesi,*” şeklinde karar vererek tehdit eyleminin sübut bulması halinde sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun oluştuğunu ifade etmiştir⁵⁹³.

⁵⁹¹ ÖZEN, s.58-59.

⁵⁹² YARSUVAT, s.142.

⁵⁹³ Yarg. 4.CD., 14.07.2010, E.2008/15172, K.2010/13889, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, E.T.20.10.2017, (çevrimiçi).

SONUÇ

Sanayi devriminden sonra işçilerin haklarını koruyabilme ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi mücadeleleri uluslararası kural koyucular tarafından görmezden gelinmemiştir. Kurallar, insan haklarına, adalet duygusuna, özgürlüğe, demokrasiye, eşitliğe, vicdani kanaate aykırı olayların gerçekleşmesi nedeniyle koyulmaktadır. Ülkemiz henüz genç bir Cumhuriyet iken ve yeni yeni sanayileşme sürecine girerken elbette ki günümüzdeki sendika özgürlüğü ilkesi ışığındaki düzenlemelerin yapılması beklenemezdi. Çünkü sendikacılık hareketinden bahsedebilmek için üretim toplumu olmak gerekir. Doğal olarak üretim toplumu olmayan devletlerde sendikacılık hareketinden söz edilemez. Fabrikaların, tersanelerin, işletmelerin, ulusal boyutta işyerlerinin olmadığı bir ekonomik sistemde işçilerin sendika gibi bir ihtiyaçları da olmazsa olmaz ihtiyaç olmayacaktır.

Sendikacılık hareketinin sağlam zemine oturması ancak ve ancak sendika üyeliğinin güvencesi hakkında gerek uluslararası gerekse ulusal düzenlemelerin dikkate alınması ile sağlanır. Sendika üyelerinin korunmadığı bir sistemde sendikacılık hareketinden bahsetmek mümkün değildir. Dolayısıyla sendikaların gücü üyelerin korunmasına bağlıdır. İşyerinde veya işletmede çalışan bir işçinin sendikaya üye olma düşüncesinde hiçbir çekincesinin olmaması gerekir. Sendikaya üye olma düşüncesinin, işveren tarafından işten atılma korkusu ile sınırlandırıldığı çalışma hayatında sendikacılığın gelişmesi çok zordur. Böylece sendikaya üye olacağı için işten atılma korkusu yaşayan işçilerin sayısının fazlalığı nedeniyle sendika üyelerinin sayılarında artış beklenmesi mümkün olmaz. İşçi sendikaya üye olduktan sonra işveren ve işveren vekillerinin hedef noktasında olmamalıdır. Özellikle işverenlerin sendikal feshi gizleyerek başkaca sebepler ile işçileri işten çıkarmaları konusunda fesih sebebinin çok iyi bir şekilde mahkemeler tarafından araştırılması gerekmektedir.

İşçiler ve sendikalarla ilgili düzenlemeler sendika özgürlüğü ilkesi dikkate alınarak yapılmalıdır. Olumlu sendika özgürlüğü ilkesi ile işçilerin belli bir sendikaya üye olması sonucunda işverenler tarafından sendikal feshe maruz kalmasının önlenmesi amaçlanmıştır. Yine aynı şekilde olumsuz sendika özgürlüğü ilkesi ile de işçilerin üyesi oldukları sendikadan hiçbir etki altında kalmadan ve korkmadan ayrılmalarının önü açılmış olur. Sendikacılık hareketinin gelişebilmesi için sendika üyelerinin çıkar ve menfaatlerinin korunması ne kadar önemliyse bu çıkar ve menfaatlerin korunmasında en büyük role sahip sendikaların da çıkar ve menfaatlerinin korunması o kadar önemlidir. Bu nedenle düzenleme yapılırken veya karar verilirken kolektif sendika özgürlüğü ilkesi de göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir.

Sendikacılık hareketinin başarılı olabilmesi sendikanın unsurlarının öneminin bilinmesi ve uygulanmasına bağlıdır. Sendikaların siyasi amaçlara yaklaşmaksızın sadece üyelerinin ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumaya yönelik faaliyetler göstermesi gerekir. Bu nedenle sendikaların ortak amacın dışında faaliyetler yapması sendikacılık hareketinin özüne zarar verir. Ayrıca sendikalar bağımsız kuruluşlardır. Bu nedenle sendikaların hiçbir gücün etkisi ve tesiri altında da kalmaması gerekir.

İşçilerin sendikal bilince sahip olması sendikacılık hareketi açısından da önem teşkil eder. Sendika üyesi işçinin, üyelik ilişkisinden kaynaklanan haklarını ve borçlarını bilmesi gerekir. Öte yandan sendikaya üye olan işçilerin haklarını ve borçlarını bilmemesi işçilere, çalışma hayatına, sendikalara ve sendikacılık hareketine zarar verir. Bu nedenle sendika üyesi işçilere, yöneticilere sık sık eğitim programları düzenlenmeli, gerekli bildiriler, yayınlar dağıtılmalı ve sendikayla olan ilişkisinde süreklilik sağlanmalıdır. Sendikalar üyelerini keyfi olarak üyelikten çıkarmamalıdır. Özellikle uygulamada sendika seçimleri dönemlerinde rastlanan delege seçimleri ve sendika organlarına seçim yarışlarındaki çabalar sendika özgürlüğü ilkesine zarar vermemelidir.

Sendikalı işçilerin işe alımlarında işveren tarafından sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapılması yasaklanmıştır. Ancak uygulamada kara liste yöntemiyle işverenlerin ellerinde daha önce sendikal faaliyette bulunmuş veya sendika üyesi işçilerin isimleri bulunabilmektedir. Yani sendikal bağlantısı olan kişilerin adeta mimlenerek bu işçilerin işyerlerinde örgütlenmemesi için işverenler kendi arasında birtakım kanun dışı dayanışmaya girebilmektedir. Dolayısıyla bu durumda sendika özgürlüğü ilkesine ağır bir darbe vurmaktadır. Bu eylem her ne kadar Türk Ceza Kanununun 118. maddesinde düzenleme altına alınan “sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” suçunu oluştursa da uygulamada kara listenin tespiti çok zor olmaktadır. Yine uygulamada işverenlerin kendilerine yakın sarı sendikalar kurdurarak veya birtakım çıkarlar vaat ederek yakınlaştırdığı sendikalara işçilerin üye olunması da sağlanabilmektedir. Bunun engellenmesinin tek yolu sendikacılık hareketinin gelişerek sendika sayısının artması ve sendikal bilincin yükselmesi ile mümkün olabilecektir. Genel olarak işverenlerin fazla kazanma hırsı ve işçinin emeğini sömürme hırsı hiçbir zaman bitmeyecektir. Bunun azaltmanın en etkili yolu ise sendika özgürlüğü ilkesine bağlı sendikacılık hareketinden geçmektedir.

İşçinin sendikal faaliyet gerçekleştirirken işverenden korkmaması gerekir. İş saatinde gerçekleştirilen sendikal faaliyette işverenin işi de aksatılmamalıdır. Sendikal denge daima sağlanmalıdır.

Daha önceleri iş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunmayan çalışanların koşullar oluşsa dahi sendikal tazminata ilişkin hakları bulunmamaktaydı. Bu tazminatın koşulları oluşsa bile bu kapsamda bulunan işçilere ancak kötüniyet tazminatı veriliyordu. Ancak 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonrada Kanunun lafzından kaynaklanan problem nedeniyle iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sendikal tazminat talep edebilmelerinde birtakım engeller bulunmaktaydı. 22.10.2014 tarihinde verilen iptal kararı ile birlikte bu problemde aşılmıştır. İptal kararından sonra iş

güvencesinin kapsamı dâhilinde bulunsun veya bulunmasın, iş akdi sendikal sebeple sonlandırılan veya sendikal ayrıma tabi tutulan işçilerin bağımsız bir şekilde sendikal tazminat isteme hakları kesinlik kazanmıştır. Böylece iş güvencesinin kapsamı dâhilinde bulunmayan çalışanların bağımsız bir şekilde sendikal tazminat isteme konusundaki doktrindeki tartışmalarda son bulmuş oldu. Çalışmamızda iş güvencesinin kapsamı içerisinde bulunmayan çalışanlar bakımından “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Önce-Sonra” başlığı ile açıklamalarda bulunulmuş ve doktrinde farklı görüşlere yer verilmiştir.

Sendika özgürlüğü ilkesine bağlılığın her daim arttığı ve hiç uzaklaşmadığı düzenlemeler ile ileride sendikacılık hareketi daha da güçlenecektir. Sendikacılık hareketi güçlendikçe işçiler güçlenecektir. İşçilerin sosyal ve ekonomik güçlenmesi ile toplumun güçlenmesinin yolu açılacaktır. Sonuç olarak sendika üyeliğinin güvencesinin sağlanması ve uygulamacıların bu konuda doğru uygulamaları ile Türk Sendika Hukuku önemli mesafeler kat edecektir.

KAYNAKÇA

AKI, Murat, İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Sendika Özgürlüğü, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2016.

AKIN, Levent, "İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C.27, S.1, 2013, s.42-48.

AKTAY, Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2015.

AKYİĞİT, Ercan, "Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk" (İdari Para Cezasından Sorumluluk), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.5, S.20, 2010, s.215-252.

AKYİĞİT, Ercan, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği Ve Güvencesi" (Yeni Sistem), Çalışma Ve Toplum Dergisi, S.37, 2013/2, s.41-90.

AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku (Toplu İş), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015.

ALPAGUT, Gülsevil, "Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler", Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayın No:332, İzmir 2013.

ARGUN, Fazilet Nurel, "Sendikal Hak Ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.1, 1991, s.5-23.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, "6356 Sayılı Kanununun 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.45, 2015/2, s.173-196.

ASTARLI, Muhittin, “İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.34, 2015, s.41-46.

AYKAÇ, Hande Bahar, “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.46, 2015/3, s.95-122.

BAKIRCI, Kadriye, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat İle Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S.2, 2006, s.114-121.

BALCI, Yusuf, Sendikacılık Ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015.

BASKAN, Ş. Esra, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi (Feshi) Yayımlanmış Doktora Tezi, Ankara 2012.

BASKAN, Ş. Esra, “İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Tazminat ve 6356 Sayılı Kanun’un Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30, 2013, s.77-86.

BAŞBAYRAKTAR TAŞKIN, Mine, Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2006.

BAŞBUĞ, Aydın, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği” (Sendika Üyeliği), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.28, 2012, s.173-184.

BAŞBUĞ, Aydın, Toplu İş İlişkileri Ve Hukuk (Toplu İş İlişkileri), Aydoğdu Ofset, Ankara 2012.

BAYCIK, Gaye, “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi Ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, 2014, s.209-258.

BAYRAM, Fuat, “Sendikal Fesih Karinesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.3, S.12, 2006, s.1221-1250.

BEDÜK, Mehmet Nusret , “İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü (İl Özel İdaresi Genel Sekreterlikleri Hakkında Verilen Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.1, 2012, s.1-30.

BİLGİLİ, Abbas, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Karahan Kitabevi, Adana 2005.

BOSTANCI, Yalçın, Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası, Yayımlanmış Doktora Tezi, Konya 2007.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gereklere İle Fesih”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14, S.54, 2017, s.671-704.

BUĞRA, Ayşe/ADAMAN, Fikret/İNSEL, Ahmet, “Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü”, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu, http://www.spf.boun.edu.tr/img/1435226403_sendika_rapor%5B1%5D.pdf, ET. 06.01.2018, (çevrimiçi).

BULUT, Ali, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Turhan Kitabevi, Ankara 2016.

ÇELİK, Nuri, “Kapsam Dışı Personelle Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, s.1-7.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri (İş Hukuku), Beta Yayıncılık, İstanbul 2005.

ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

ÇETİN, Ersun, Türk Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1998.

ÇİL, Şahin, “Sendikal Tazminata Dair Karar İncelemesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.6, 2005, s.665-678.

ÇÖLDEMLİ, Ali, Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.

DEMİR, Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi (Kuruluşu ve İşleyişi)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.17-42.

DEMİR, Fevzi, “İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrım Yasağı Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi” (Eşit İşlem Yapma Borcu), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, C.11, S.41, 2014, s.15-25.

DEMİR, Fevzi, “Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği” (Uygulama Kritiği), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC11.pdf>, ET.27.12.2017, (Çevrimiçi).

DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku (Sendikalar Hukuku), Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir 1999.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat, “2822 Sayılı Yasa Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.9, 2008, s.77-81.

DERELİ, Toker, “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme” (Genel Bir Değerlendirme), Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, 2013/1, s.41-64.

DERELİ, Toker, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.6, 2007, s.87-105.

DUMAN, Barış, “Ceza Hukuku Boyutuyla Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.25, 2012, s.256-273.

EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

EKMEKÇİOĞLU, Hüseyin, “Toplu İş İlişkisini Düzenleyen Yasalarda Yapılmak İstenen Değişikliklerin Düşündükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.9, s.82-84.

EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul 1980.

ENGİN, Murat, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m.90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.5, S.2, 2015, s.9-36.

ERDEM, Mustafa Ruhan/ ÖNOK, R. Murat, “İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu (TCK m.117)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.5, S.20, 2010, s.253-264.

ERDOĞAN, Yavuz, “İş ve Çalışma Hürriyetini İhlal Suçu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14, S.53, 2017, s.125-162.

EREN, Fikret, “Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.31, S.1, 1974.

ESENER, Turhan/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

EYRENCİ, Öner, Sendikalar Hukuku (Sendikalar Hukuku), Banksis Yayınları, İstanbul 1984.

EYRENCİ, Öner, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s.119-146.

GEREK, Nüvit, “Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.5, S.19, 2010, s.179-183.

GÜLMEZ, Mesut, “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, Çalışma ve Toplum, S.4, 2005/1, s.11-56.

GÜLMEZ, Mesut, Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014, Hatiboğlu Yayınları, Ankara 2014.

GÜNAY, Cevdet İlhan, “Bireysel Sendika Özgürlüğü” (Bireysel Sendika Özgürlüğü), Ankara Barosu Dergisi, S.3, 1994.

GÜNAY, Cevdet İlhan, “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti” (İşkolunun Tespiti), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.10, 2008, s.126-137.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku (İş Hukuku), Yetkin Yayınları, Ankara 2010.

HAFIZOĞLU, E. Sıla, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015

IŞIK, Rüçhan, İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi (Hukuksal Çerçevesi), Önder Matbaa, Ankara 1977.

IŞIK, Rüçhan, Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları (Sendika Hakkı), Sevinç Matbaası, Ankara 1962.

IŞIK, Rüçhan, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Sevinç Matbaası, Ankara 1973.

IŞIKLI, Alpaslan, Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1967.

KAR, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.

KAYMAZ, Çiğdem, Sendika Özgürlüğü ve Hakkı, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2012,

KESER, Hakan, “Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale(Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14, S.54, 2017, s.633-670.

KILIÇOĞLU, Mustafa, 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu (Yorumu), Bilge Yayınevi, Ankara 2013.

KILIÇOĞLU, Mustafa, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları (Sendikalar Hukuku), Turhan Kitabevi, Ankara, 1999.

KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal, “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Açısından Anayasa Değişikliği ile Sınırlı Genel Bakış ve Değişikliğin Getireceği Olası Sorunlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.6, S.21, 2011, s.165-173.

KIZILOĞLU, Hakkı, “Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyerinde Yürütülen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır. (Karar İncelemesi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.27, 2012, s.170-178.

KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, Medenî Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2012.

KUTAL, Metin, “ “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, Çalışma ve Toplum, S.44, 2015/1, s.13-28.

KUTAL, Metin, “İş Güvencesi İle İlgili ILO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası (ILO Normları), C.46, S.0, 2011, s.23-36.

KUTAL, Metin, “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu’nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S.1, s.89-97.

KUTAL, Metin, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları” (Toplu Pazarlık Hakkı), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.8, S.29, 2013, s.135-144.

KUTAL, Metin, “Sendika Hürriyeti” (Sendika Hürriyeti), Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C.0, S.13, 2011, s.99-116.

KUTAL, Metin, “Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası (İşleyişi), C.45, S.1-4, 2001, s.295-311.

KUTAL, Metin, “Toplu İş Hukuku Açısından T.C Anayasası’nda Yapılan Son Değişiklikler(2010)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Ed: Süleyman Başterzi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.1583-1595.

KUTAL, Metin, “Türk İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.25, 2012, s.159-177.

KUTAL, Metin, “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (nemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.1, S.3, 2006, s.118-125.

MAHİROĞULLARI, Adnan, “Osmanlı Döneminde Kurulan İki İşçi Cemiyeti (Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti, İzmir Elbise Amelesi Cemiyeti)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.46, 2015/3, s.11-24.

MAHİROĞULLARI, Adnan, “Türkiye’de Sendika- Siyasi Parti İlişkileri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C.0, S.46, 2011, s.43-88.

MAKAS, Recep, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y.4, S.15, 2013, s.155-188.

MANAV ÖZDEMİR, A. Eda, “Uluslararası Çalışma rgt Sözleşmelerinin Türk İş Hukukunda Uygulanması”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.13, S.52, 2016, s.1957-2006.

MANAV, A. Eda, “Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.28, 2012, s.185-196.

MANAV, A.Eda, “AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı,

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Özel Sayı, 2013, İzmir 2014, s.731-753.

NARMANLIOĞLU, Ünal, “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.27, 2012, s.139-156.

NARMANLIOĞLU, Ünal, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler” (Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.11, S.41, 2014, s.27-44.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri (Toplu İş İlişkileri), Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

NARTER, Sami, Çalışanlar İçin Tazminatlar, Adalet Yayınevi, Ankara 2015.

OKUR, Zeki, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.69-110.

OKUR, Zeki, “İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı ”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.74, Özel Sayı, 2016, s.587-600.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Yargı Kararları Doğrultusunda Sendikalar Kanunu Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Kamu Görevlileri Kanunu, Adalet Yayınevi, Ankara 2007.

ÖZEN, Mustafa, “Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m.118)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.12, S.46, 2015, s.47-73.

ÖZKARACA, Ercüment, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s.173-216.

ÖZTÜRK, Berna (B.ÖZTÜRK), “Sendikal Tazminat”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/4, s.79-119.

ÖZTÜRK, M. Onat (M. ÖZTÜRK), “İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması” , Çalışma ve Toplum, C.38, S.3, 2013, s.217-242.

ÖZVERİ, Murat, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları” (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.8, 2005, s.1522-1544.

ÖZVERİ, Murat, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunmasına İlişkin Bir Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.5, 2007, s.114-119.

PETROL-İŞ, “Avrupa Ülkelerinde Sendikalar”, Petrol- İş Yayın:76, İstanbul 2002.

PİRLER, Bülent, “Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Özel Sayı, 2013, İzmir 2014, s.883-889.

PULAT, Pelin, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İdari Para Cezaları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.8, S.29, 2013, s.231-247.

SAĞLAM, Fazıl/SOYER, Polat, “İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Halinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Bu Açıdan Anayasa’ya Aykırılığı Sorunu”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.10, S.39, 2013, s.3-24.

SAKA, Zafer, Uygulamada Sendikalar Hukuku, İpek Matbaacılık, Adana 1979.

SAYIN, Ali Kemal, “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı’nın Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.26, 2012, s.67-77.

SONGU, Sezgi Öktem, “ Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s.609-650.

SOYER, Polat, “ Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s.27-71.

SUR, Melda, “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.37, 2017, s.33-51.

SUR, Melda, “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed:Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, İzmir 2013, s. 255-330.

SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler (Toplu İlişkiler), Turhan Kitabevi, Ankara 2017.

SÜMER, Halûk Hâdi, “Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri”, Prof. Dr. Tanku Centel’e Armağan, İş Dünyası ve Hukuk, İstanbul Üniversitesi Yayınları No:5006, İstanbul 2011, s.541-559.

SÜMER, Halûk Hâdi, Hukuka Giriş (Hukuka Giriş), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.

SÜMER, Halûk Hâdi, “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi” (İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Ed: Süleyman Başterzi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.1623-1664.

SÜMER, Halûk Hâdi, “İşçinin İş İlişkisinin Devamı Süresince Sendikal Nedenlerle Ayrıma Karşı Korunması” (İş İlişkisinin Devamı), Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.1-2(Prof. Dr. M. Şakir Berki’ye Armağan), s.103-117.

SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku (İş Hukuku), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.

SÜMER, Halûk Hâdi, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması (Feshe Karşı Korunması), Mimoza Yayınları, Konya 1997.

SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulamaları), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

SÜMER, Halûk Hâdi, Temel İş Kanunları, Seçkin Yayıncılık, Konya 2018.

SÜZEK, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1989.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

ŞAHLANAN, Fevzi , “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi” (Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.111-142.

ŞAHLANAN, Fevzi, “Sendika Üyeliğinin Güvencesi(Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)” (Sendika Üyeliğinin Güvencesi), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.37, C.10, 2013, s.3-13.

ŞAHLANAN, Fevzi, “İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması”, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İş Dünyası ve Hukuk, İstanbul Üniversitesi Yayınları No:5006, İstanbul 2011, s.560-588.

ŞAHLANAN, Fevzi, “İş Yargılaması”, Ord. Prof. Dr. Ernst E. Hirsch’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı, C.42, S.1-4, İstanbul 1977, s.377-421.

ŞAHLANAN, Fevzi, Sendikalar Hukuku (Sendikalar Hukuku), Banksis Yayınları, İstanbul 1995.

ŞAHLANAN, Fevzi, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu (Demokratik İlkelere Uygunluğu), Fakülteler Matbaası, İstanbul 1980.

TALAS, Cahit, Toplu İş Sözleşmesi Konferansları, Yeni Desen Matbaası, Ankara 1964.

TEMİZ, Semih, “Örgütlenmenin Önündeki Engeller”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.8, 2007, s.103-106.

TUĞ, Adnan, Sendikalar Hukuku (Yetkin Yayınları, Ankara 1992.

TUĞ, Adnan/BAŞBUĞ, Aydın, İş Güvencesiz İş Hukuku, Öziplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara 1992.

TUNCAY, A. Can, İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi (Kazanılması ve Sona Ermesi), Fakülteler Matbaası İstanbul, İstanbul 1975.

TUNCAY, A. Can, “Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağının Getirdikleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.7, S.28, 2010, s.1339-1348.

TUNCAY, A. Can, “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.6, S.21, s.153-164.

TUNCAY, A.Can/SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.

UÇKAN HEKİMLER, Banu, “Anayasa Mahkemesi’nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi”, Çalışma ve Toplum, S.47, 2015/4, s.11-34.

ULUCAN, Devrim, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed: Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:15, Özel Sayı, 2013, İzmir 2014, s.369-383.

ULUCAN, Devrim/ NAZLI, Seçkin, “Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Ed: Süleyman Başterzi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.1665-1719.

ÜNLÜ, Vahap, “İş Başvurusu Sırasında İşçinin İşvereni Yanıltması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.4, S.14, 2009, s.276-283.

YAMAN, Rabiye, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.74, Özel Sayı, 2016, s.765-788.

YARSUVAT, Duygun, “Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117 ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S.7, 2007, s.141-143.

YENİSEY, Kübra Doğan, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.39, S.4, 2013, s.43-68.

YILDIZ, Gaye Burcu, “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Ed:Sevilay Uzunallı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.Özel Sayı, 2013, s.681-707.

YORGUN, Sayım, “Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi”, Çalışma Ve Toplum Dergisi, S.50, 2016/3, s. 1171-1202.

ZORLUTUNA, Dilara, Sendikalar Hukukunda Demokrasi, İstanbul 2016.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

<http://demokrasi.nedir.com/>, Demokrasi Nedir?, E.T. 15.06.2016.

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58a967784c6e36.75857611, E.T.19.02.2017.

Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı: <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (Çevrimiçi).

https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye'deki_sendikalar_listesi, ET.19.02.2017.

<http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, E.T.07.01.2018.

<http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, E.T.07.01.2018.

http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm, E.T.07.01.2018.

<http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-9484-5d6b172a18aa?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, E.T.15.11.2017.

<http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/basin/kararlarailiskinbasinduyurulari/genelkurul/detay/7.html>, E.T.15.11.2017.

<https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem24/yil3/bas/b007m.htm>, E.T.10.08.2018.

<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/49-avrupa-insan-haklar-sozlesmesi/>, E.T.09.08.2018.

<https://www.csqb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>, E.T.10.08.2018.

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm, E.T.08.05.2018.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Uğur Sağsöz
Doğum Yeri ve Tarihi : ANTALYA- 15.10.1991

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Yüksek Lisan Öğrenimi : Özel Hukuk (Tezli)
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri : -

İş Deneyimi

Stajlar : Ankara ve Antalya Barosu (2015-2016)
Projeler : -
Çalıştığı Kurumlar : Antalya Barosu(2016-)

İletişim

E-Posta Adresi : av.usagsoz@gmail.com

Tarih : 28.09.2018 (SAVUNMA TARİHİ)