

**T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ULUSLARARASI TİCARET HUKUKU
ve AVRUPA BİRLİĞİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKI

Yüksek Lisans Tezi

**ÇİĞDEM KAYMAZ
0850Y73201**

Danışman: Prof. Dr. ALGUN ÇİFTER

İSTANBUL, 2012

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ONAY SAYFASI

Yüksek Lisans öğrencisi Çiğdem Kaymaz'ın “ Sendika Özgürlüğü ve Hakkı” konulu tez çalışması jürimiz tarafından
Yüksek Lisans tezi olarak (oybirliği __ / oyçokluğu __) ile başarılı bulunmuştur.

	Adı – Soyadı	İmza
Tez Danışmanı:	Prof. Dr. Algun ÇİFTER
Jüri Üyesi :
Jüri Üyesi :
Jüri Üyesi :

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamen uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin içerdiği tüm hususlar şahsi görüşümdür ve İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

ÖZET

Çalışmamızın özünü oluşturan sendika özgürlüğü ve hakkı, bugün yalnızca ulusal düzenlemelere konu olmayıp uluslararası platformda da önem ve hassasiyetle ele alınmaktadır. Öyle ki, bugün pek çok ülkenin mevzuatında yer alan sendika özgürlüğü ve hakkı, temel bir insan hakkı olarak değerlendirilmekte, demokratikleşmenin vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul görmekte ve uluslararası sözleşmeler ile koruma altına alınmaktadır. Böylece, sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin uluslararası sözleşmeleri onaylayan ülkelere, iç hukuklarında konuyla ilgili hükümlere paralel düzenlemeleri yapma hususunda uluslararası bir sorumluluk yüklenmektedir.

Türkiye, çalışma yaşamına verdiği önem doğrultusunda Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan sözleşmeler başta olmak üzere, sendika özgürlüğünü savunan pek çok uluslararası sözleşmeye imza atarak, uluslararası kriterlere uygun bir iç hukuk sistemi kurma hususunda yükümlülük altına girmiştir. Ülkemizde bu bağlamda somut adımlar atılmıştır ve gelişim süreci devam etmektedir.

Tez çalışmamızda, çalışma hayatının, insan yaşamının neredeyse tamamını kapladığı dünyamızda son derece önem arz eden sendikaların tanımı, tarihi gelişimi, yasal değişim süreci, sendikal anlayışlar, Türkiye’de sendika özgürlüğü ve hakkının kavram ve tanımı, sendika özgürlüğü ve hakkı-insan hakkı ilişkisi, sendika özgürlüğü ve hakkının kapsamı, korunması, sınırları, sendika ve konfederasyonların denetlenmesi, sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin uluslararası ilkeler, sendika özgürlüğü ve hakkına kaynaklık eden uluslararası belgeler, uluslararası denetim ile ulusal mevzuata yönelik çeşitli eleştirilere yer verilmiştir. Yapılan incelemeler sonucu oluşan kanaat; bağımsızlığın en önemli unsurlarından biri olan ‘ekonomik güce’ ulaşma yolunda, çalışma hayatının ve çalışma koşullarının günden güne zorlaştığı, rekabetin arttığı dünyamızda, işverenlerin yanı sıra özellikle çalışanların korunmasını amaçlayan sendikal hak ve özgürlüklerin desteklenmediği bir sistemde, onurlu bir yaşam seviyesi, toplumsal huzur ve demokrasiden bahsedilemeyeceği yönündedir.

ABSTRACT

Today, “the trade union freedom and right” which is the essence of our study, is not only subject to national regulations, but also handled in the international platform with importance and sensitivity. It takes part in many countries’ legislations as a basic human right. It is accepted as an indispensable part of democratization and protected by international treaties. Consequently, the countries which ratified treaties corresponding trade union freedom and right, have international responsibility for making regulations parallel to the subject in their domestic law.

By giving importance to working life, Turkey ratified treaties made by International Labor Organization firstly and lots of other international treaties which defend trade union freedom and right. In this way, Turkey also has an international responsibility for making regulations parallel to the subject in its domestic law. Our country has taken concrete steps about this subject and the development process continues.

With our study, in a world where working life occupies almost the entire human life, definition of the trade unions which are highly important, historical process, the process of legislative change, insights into the trade union, concept and definition of the trade union freedom and right, correlation between trade union freedom and right – human right, the scope, protection, boundaries of the trade union freedom and right, inspection of the trade unions and confederations, international principles, the international documents that the source of trade union freedom and right, international audit and various criticisms related to national laws are mentioned. Conviction formed as a result of investigations is briefly as below. While trying to reach economic power which is one of the most important primary matters of freedom, working life and conditions get difficult day by day. The competition increases. In such a world, with a system that doesn’t support the freedom and right of the trade union which aims to protect especially employees besides employers, dignified level of life, social peace and democracy can’t exist.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1
1. SENDİKA KAVRAMI, GELİŞİM SÜRECİ, SENDİKAL ANLAYIŞLAR	
1.1. SENDİKA KAVRAMI ve UNSURLARI.....	4
1.1.1. Tanım.....	4
1.1.2. Unsurlar.....	6
1.1.2.1. Amaç Unsuru.....	6
1.1.2.2. Tüzel Kişilik Unsuru.....	7
1.1.2.3. Kurulmada Serbestlik Unsuru.....	8
1.1.2.4. Demokratik Esaslara Uygunluk Unsuru.....	9
1.1.2.5. Bağımsızlık Unsuru.....	10
1.1.2.5.1. Kuruluşun Bağımsızlığı.....	10
1.1.2.5.2. Devlete Karşı Bağımsızlık.....	11
1.1.2.5.3. Diğer Bazı Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık.....	12
1.1.3. Kuruluş Türleri.....	13
1.1.3.1. Çalışan Sendikaları.....	13
1.1.3.1.1. İşçi Sendikaları.....	13
1.1.3.1.2. Kamu Görevlileri Sendikaları.....	14
1.1.3.2. İşveren Sendikaları.....	15
1.1.3.3. Konfederasyonlar.....	16

1.2. SENDİKA KAVRAMI İLE BENZER KAVRAMLARIN KIYASLANMASI.....	17
1.2.1. Sendika ve Dernek Kavramları.....	17
1.2.2. Sendika ve Mesleki Birlik Kavramları.....	18
1.2.3. Sendika ve Kooperatif kavramları.....	19
1.2.4. Sendika ve Ticari Şirket Kavramları.....	19
1.3. SENDİKACILIĞIN TARİHİ GELİŞİMİ.....	20
1.3.1. Genel Olarak Batı Avrupa Ülkelerinde Sendikacılığın Tarihi Gelişimi.....	20
1.3.2. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihi Gelişimi.....	21
1.3.2.1. Osmanlı Dönemi.....	21
1.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi.....	23
1.4. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKINA İLİŞKİN YASAL DEĞİŞİM SÜRECİ..	26
1.5. SENDİKAL ANLAYIŞLAR.....	32
1.5.1. Faşist Sendika Anlayışı.....	32
1.5.2. Sosyal-Marksist Sendika Anlayışı.....	32
1.5.3. Liberal Sendika Anlayışı.....	33
1.5.4. Özgür Sendikacılık Anlayışı.....	34

2. TÜRKİYE’DE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKI

2.1. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKI KAVRAMI ve TANIMI.....	35
2.1.1. Kavram.....	35
2.1.2. Tanım.....	37
2.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKI-İNSAN HAKKI İLİŞKİSİ.....	38
2.3. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKININ KAPSAMI.....	42
2.3.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı.....	44
2.3.1.1. Olumlu ve Olumsuz Sendika Özgürlüğü ve Hakkı.....	44
2.3.1.2. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı Kapsamında Olanlar.....	49
2.3.1.3. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı Kapsamı Dışında Olanlar.....	54

2.3.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Hakkı.....	55
2.3.2.1. Karşılıklı Müdahale Yasağı.....	57
2.3.2.2. Sendika ve Konfederasyon Kurulması Özgürlüğü ve Hakkı.....	57
2.3.2.3. Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerini Belirleme Özgürlüğü ve Hakkı.....	59
2.3.2.3.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapmak.....	59
2.3.2.3.2. Grev ve Lokavt Kararı Vermek.....	61
2.3.2.3.3. İşyeri Sendika Temsilcisi Atamak.....	63
2.3.2.3.4. Usul Hukukuna İlişkin Faaliyetler.....	64
2.3.2.3.5. Adli Yardım.....	66
2.3.2.3.6. İktisadi ve Sınai Yatırım.....	66
2.3.2.3.7. Kooperatifçilik.....	67
2.3.2.3.8. Yardımlaşma Sandıkları.....	67
2.3.2.3.9. Kültür-Eğitim Faaliyetleri.....	68
2.3.2.3.10. Kurullara Temsilci Göndermek.....	68
2.3.2.3.11. Doğal Afet Durumlarında Yardımda Bulunmak.....	69
2.4. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKININ KORUNMASI.....	70
2.4.1. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması.....	70
2.4.1.1. Sendika Üyeliğine İlişkin Koruma.....	70
2.4.1.1.1. İşe Alınma Esnasında Koruma.....	70
2.4.1.1.2. Çalıştırılma Esnasında Koruma.....	71
2.4.1.1.3. İşçinin işine Son Verilmesine İlişkin Koruma.....	72
2.4.1.1.4. Sendikal Tazminat.....	73
2.4.1.1.5. Sendikal Ayrımcılığın Cezai Yaptırımını.....	74
2.4.1.2. Sendika Yöneticiliğine İlişkin Koruma.....	74
2.4.1.3. Sendika Temsilciliğine İlişkin Koruma.....	76
2.4.2. Kolektif Sendika Özgürlüğünün Korunması.....	78

2.5. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKININ SINIRLARI.....	79
2.5.1. Temel Sınırlar.....	79
2.5.2. İşçi-İşveren İlişkileri İle İlgili Sınırlar.....	84
2.5.3. Ticaret İle İlgili Sınırlar.....	85
2.5.4. Siyaset İle İlgili Sınırlar.....	85
2.5.5. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı İle İlgili Sınırlar.....	88
2.5.6. Grev ve Lokavt Hakkı İle İlgili Sınırlar.....	89
2.5.7. Diğer Sınırlar.....	90
2.6. SENDİKA ve KONFEDERASYONLARIN DENETLENMESİ.....	92
2.6.1. İç Denetim.....	92
2.6.2. Dış Denetim.....	93

3. ULUSLARARASI HUKUKTA SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKI

3.1. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKINA KAYNAKLIK EDEN ULUSLARARASI BELGELER.....	96
3.1.1. Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi.....	96
3.1.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	97
3.1.3. Uluslararası Kişisel ve Siyasi Haklar Sözleşmesi.....	100
3.1.4. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	101
3.1.5. Avrupa Sosyal Şartı.....	102
3.1.6. Versailles Barış Antlaşması.....	103
3.1.7. Philadelphia Bildirgesi ve ILO Anayasası.....	104
3.1.8. ILO Sözleşmeleri.....	105
3.1.8.1. ILO 11 Nolu Sözleşmesi.....	105
3.1.8.2. ILO 87 Nolu Sözleşmesi.....	106
3.1.8.3. ILO 98 Nolu Sözleşmesi.....	107
3.1.8.4. ILO 135 Nolu Sözleşmesi.....	108

3.1.8.5. ILO 141 Nolu Sözleşmesi.....	108
3.1.8.6. ILO 151 Nolu Sözleşmesi.....	109
3.1.8.7. ILO 158 Nolu Sözleşmesi.....	111
3.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKINA İLİŞKİN ULUSLARARASI İLKELER.....	113
3.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkına İlişkin İlkeler.....	113
3.2.1.1. Önceden İzin Almama İlkesi	113
3.2.1.2. Ayırım Gözetmeme İlkesi.....	114
3.2.1.3. Kurulacak, Üye Olunacak Örgütü Özgürce Seçebilme İlkesi.....	114
3.2.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Hakkına İlişkin İlkeler.....	115
3.2.2.1. Tüzük ve Yönetmelik Hazırlama Özgürlüğü.....	115
3.2.2.2. Temsilci Seçme Özgürlüğü.....	116
3.2.2.3. Sendikanın Çalışma ve Programlarını Düzenleme Özgürlüğü ve Diğer Özgürlükler.....	116
3.3. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKININ ULUSLARARASI DENETİMİ.....	118
3.4. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKINA İLİŞKİN ULUSAL MEVZUATA YÖNELİK ÇEŞİTLİ ELEŞTİRİLER.....	120
SONUÇ.....	124
KAYNAKÇA.....	127

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e.	: adı geçen eser
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BASİSEN	: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
AY.	: Anayasa
BK.	: Borçlar Kanunu
c.	: cümle
C.	: Cilt
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
E.	: Esas
GK.	: Genel Kurul
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labour Organization
ITUC	: International Trade Union Confederation
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
K.	: Karar
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
m.	: madde
Mah.	: Mahkeme
Memur-Sen	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
MESS	: Metal Sanayicileri Sendikası
MÜSİAD	: Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği
ÖÖK	: Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi
RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı

SaÜ	: Sakarya Üniversitesi
Sen.K.	: Sendikalar Kanunu
T.	: Tarih
TESEV	: Türkiye Ekonomi ve Sosyal Etütler Vakfı
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTK.	: Türk Ticaret Kanunu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UK	: Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi
WCL	: World Confederation of Labour
WFTU	: World Federation of Trade Union
Yarg.	: Yargıtay
YK.	: Yönetim Kurulu
yy.	: yüzyıl
y.y.	: yayın yeri yok

GİRİŞ

İnsanlığın var oluşundan bugüne değişmeyen en temel şey, asla son bulmadan yenilenen ve çeşitlenen ihtiyaçların karşılanması zorunluluğudur. Şüphesiz ki hayatta kalabilmek için elzem olan, sağlanması zorunlu ve ertelenemeyecek gereksinimlerimiz henüz anne karnındayken başlar ve hayat boyu varlığını sürdürür. Bu da makul bir insan dürtüsü olan ‘yaşam ve neslin devamlılığı’ nın sağlanabilmesi maksadıyla, gerekenlerin tedarik edilebilmesi için çalışmak ve üretmek zorunda olunması anlamına gelmektedir. Buradan hareketle, “çalışma” eyleminin insanlık tarihi kadar eski olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Değişen ve gelişen varlık insanoğlu yüzyıllardan beri durmak bilmeden hep daha ileriye gitme, daha fazlasını öğrenme ve daha fazlasına sahip olma gayesi ile yol almaya devam etmiş, önüne engel çıkması durumunda kanlı savaşımlardan dahi kaçınmamıştır. Evrendeki tüm canlılar için geçerli olan hayatta kalma savaşı, zaman içerisinde insan nesli için hayati ihtiyaçların karşılanması ile sınırlı kalmamıştır. Önceleri sadece beslenme, giyinme, barınma gibi temel gereksinimlerinin peşinden giden insanoğlu çalışma ve emek sonucu yeni şeyler keşif ve icat ettikçe ihtiyaçlar da çeşitlenmeye başlamıştır.

Yaşanan evrimin ardından milyarlarca insanın yaşamakta olduğu 21. yüzyıl dünyasına baktığımızda pek çok şeyin sistemleştiğini, bireylerin daha da modernleştiğini görmekteyiz. Ancak tüm bunlara rağmen nesilden nesile süregelmektedir ki insanlar bugün de ihtiyaçlarını karşılama zorunluluğu çerçevesinde çalışmak ve üretmek zorundadırlar. Zira, ihtiyaçlar günden güne yenilenmekte ve çeşitlenmektedir.

Her dönemde ve dünyanın her yerinde çeşitli biçimlerde ekonomik faaliyetlerde bulunulmuştur ve bulunulacaktır. Çalışma hayatında iş gücünün ‘işçi’ statüsü altında kullanılmaya başlanması, beraberinde çalışma yaşamının hukuk kuralları ile düzenlenmesi zorunluluğunu getirmiştir. Üretimde kas gücü ve hayvan gücü kullanan insanoğlu, hızla vuku bulan niceliksel artış doğrultusunda üretimin de artması ve hızlanması gerektiğinin bilincine varmıştır. Zamanla kas gücü, hayvan gücü kullanılmak suretiyle gerçekleştirilen üretim yetersiz kalmış buhar, gaz gibi enerji güçlerinin bulunması sonucu üretimde makineleşmeye

geçilmiştir. 18. yy. sonlarında İngiltere’de başlayan ve ‘sanayi devrimi’ olarak adlandırılan süreçte üretim hızlanmış, ürünler çeşitlenmiş ve üretim artmıştır. Fabrikalar, hızlı teknolojik gelişmelerden yararlanmak ve piyasalarda var olabilmek için aşırı kar ve sermaye birikimine yönelmiştir. Üretim maliyetlerinin düşürülmesi mecburleşmiş ve çalışma koşulları ağırlaşmıştır. Ardından, 1802 yılında İngiltere’de dokuma sanayinde çalışan çocukların çalışma süreleri ve koşulları bakımından korunmasını öngören kanun ile, dünyada iş hukuku alanında ilk somut adım atılmıştır.

Ağırlaşan koşullar ve acımasızlaşan çalışma hayatı, ekonomik gücü elinde bulundurmayan tarafın örgütlenmesini zorunlu kılmıştır. Zira bireysel olarak sonuç alınamayacak pek çok mücadele, toplu halde yapıldığında gereken yerlere ulaşacak ve çok daha etkili olacaktır. Görüldüğü gibi, çalışmamızın özü olan sendika özgürlüğü ve hakkı, insanlık kadar eski olan çalışma yaşamının daha zor safında bulunanların savunulmasına ve korunmasına hizmet etmek için doğmuş, zamanla işveren taraf için de tanınmıştır.

Çalışmamızda, sendika kavramı, gelişim süreci, sendikal anlayışlar, ulusal hukukta sendika özgürlüğü ve hakkı ile uluslararası hukukta sendika özgürlüğü ve hakkı hususlarına yer verilecektir.

Yapılan incelemeler sonucu anlaşılmaktadır ki, örgütlenme özgürlüğü anarşi özgürlüğü değildir. Asayiş bozma amacı örgütlenme ihtiyacının doğuşunda ve dolayısıyla ruhunda yoktur. Örgütlenme özgürlüğü, yaşamak için çalışmak zorunda olan, alın teri döken, üretime katkıda bulunan ve acımasız sistemde her daim sömürülmesi amaçlanan ‘işçi’ uluslararası ifade ile ‘çalışan’ kesimin; insan onuru, adalet, refah gibi son derece insani ve makul beklentilerinin zedelenmesi karşısında sesini duyurabilmesi, hak arayabilmesi özgürlüğüdür. Dolayısıyla, tüm bunlara hizmet eden sendika özgürlüğünün temel bir insan hakkı olduğu yönünde kuşku dahi duyulmamaktadır. Zira doğuştan insan olmak suretiyle sahip olduğumuz en temel ‘yaşam’ hakkının var olabilmesine ve kullanılmasına da doğrudan hizmet etmektedir. Bununla da kalmayıp sendikal özgürlük ve hakların, uluslararası kriterlere uygun şekilde tanınması sonucu sağlanabilecek olan huzurlu ve makul çalışma koşullarında, toplumun büyük bir kesimini oluşturan çalışanların verimliliklerinin artması ve toplum huzurunun sağlanması vesilesi ile, ülke ekonomisinin olumlu etkileneceği hatta suç

oranlarında dahi düşüş yaşanacağı görüşündeyiz. Dolayısıyla sendikal hak ve özgürlüklerin tanınmadığı bir sistemde demokrasiden de söz edilebilmesi mümkün olmayacaktır.

İlk bölüm; sendika kavramı ve unsurları, sendika kavramı ile benzer kavramlar ve kıyaslanması, sendikacılığın tarihi gelişimi, sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin yasal değişim süreci ve sendikal anlayışlardan ibarettir.

İkinci bölümde, Türkiye’de sendika özgürlüğü ve hakkı değerlendirilecektir. Bu kapsamda, sendika özgürlüğü ve hakkı kavram ve tanımı, sendika özgürlüğü ve hakkı –insan hakkı ilişkisi, sendika özgürlüğü ve hakkının kapsamı, sendika özgürlüğü ve hakkının korunması, sendika özgürlüğü ve hakkının sınırları, sendika ve konfederasyonların denetlenmesi konularına yer verilecektir.

Son bölüm uluslararası hukukta sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkindir. Sendika özgürlüğüne kaynaklık eden uluslararası belgeler, sendika özgürlüğüne ilişkin uluslararası ilkeler, sendika özgürlüğüne ilişkin uluslararası denetim mekanizması ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin ulusal mevzuata yönelik eleştiriler son bölümde incelenecektir.

1. SENDİKA KAVRAMI, GELİŞİM SÜRECİ, SENDİKAL ANLAYIŞLAR

1.1. SENDİKA KAVRAMI VE UNSURLARI

1.1.1. Tanım

Aynı veya benzer mesleklere mensup kişilerin mesleki menfaatlerini korumak amacıyla vücuda getirdikleri cemiyetleri ifade eden “sendika” terimi etimolojik olarak değerlendirildiğinde kökenin Yunanca’ya kadar uzanmaktadır. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde, siteyi temsil eden kişileri ifade eden “syndic” ve ilerleyen dönemlerde ise “syndic”in fonksiyonlarını ve icrasını ifade eden “syndicat” terimlerinden Türk diline girdiği görülmekte olup, Fransız, İspanyol ve İtalyan hukuk sistemlerinde de “syndic” teriminden türetilen “syndicat, sindacato ve sindacato” terimlerinin kullanıldığı görülmektedir.¹ Bununla birlikte, “sendik, sindik” terimlerinin de bir birliğin, bir kuruluşun bir ortaklığın, bir alacaklılar grubunun haklarını gözetmekle görevli kimseleri ifade etmek sureti ile dilimize girdiği görülmektedir. Sendikacılığın temelinde yatan felsefe, birleşerek güçlü olma, dayanışma yoluyla ortak çıkarları koruma ve geliştirmektir.² Ülkemizde ilk kez 1909 yılında birbirini izleyen grevler üzerine çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanununda “sendika” sözü edilmiştir³ ve çalışmamızın devamında ele alınacaktır.

Sendikaların uluslararası ve ulusal düzeyde mutabık bir tanımı yapılmamış olmakla birlikte⁴, genel olarak, “çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve özgürlüklerini korumak ve

¹ Türk Hukuk Derneği Kurumu, **Türk Büyük Lügati**, 4.b. Ankara: Başbakanlık Basımevi, 1998, s. 295., A. Can Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, 2.b. İstanbul: Beta Yayınları, 2010, s.3., Cemre Tüysüz, “Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı”, (İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010, s.7; İhsan Sabri Yıldırım, “Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği”, (SaÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü), Sakarya, 2007,(Çevrimiçi) <http://www.belgeler.com/blg/15wj/turkiyede-sendikalilasma-surecinde-ogretmen-sendikaları-ve-...siyasetle-iliskisi-adapazarı-orneği> (Erişim Tarihi: 20.09.2011), s.8.

² Selahattin Bağdatlı, **Hukuk Sözlüğü**, İstanbul: Derin Yayınları, 2002, s.592.

³ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 24.b. İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.400.

⁴ Mine Başbayraktar Taşkın, **Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı**, Ankara: Adalet Yayınları,2006, s.121.

geliştirmek amacı ile kurulan örgütler”⁵ şeklinde tanımlanabilir. Bir diğer tanıma göre ise sendikalar, bir meslek icra eden kişilerin kazanç paylaşma amacı gütmeyen, kendi yararlarını korumak ve toplumsal durumlarını güçlendirmek amacıyla yasalara uygun biçimde bir araya gelerek örgütlenmelerini ifade eder.⁶ Temelinde, dayanışma içinde ortak çıkarların korunması kaygısı ve ihtiyacı yatmaktadır.⁷ Daha açık bir ifadeyle, sendikalar, her şeyden evvel mesleğin müşterek menfaatlerini temsil ve müdafaa eden ve meslek birliklerine, meslek dayanışmasına imkân veren, çalışan ve çalıştıranların dertlerini kamu oyuna anlatmayı sağlamak amacıyla kurulan tüzel kişiliğe sahip meslek teşekkülleridir.⁸

Sendikayla ilgili iç hukuk kaynaklarına baktığımızda, 2709 sayılı Anayasanın 51. maddesinde sendikaların, üyelerinin çalışma ilişkilerine ilişkin sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini gerek korumak gerek geliştirmek amacıyla ve hem çalışanlar hem de işverenler tarafından kurulabileceği hükme bağlanmış, “çalışma ilişkileri” ifadesine yer verilmiştir. 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanunla yapılan değişiklik ile⁹ “işçilerin” ibaresi kaldırılmış ve kamu görevlilerini de kapsam üzere “çalışanların” ibaresi eklenmiştir. Alman Anayasasının örgütlenme hakkına ilişkin 9. maddesinde “Herkes, bütün ticaret alanlarında çalışanlar ve meslek sahipleri” ifadesine yer verilmiştir.¹⁰ 2821 sayılı Sendikalar Kanununun¹¹ 2. maddesinde de “çalışma ilişkileri” ibaresine yer verilmiş olup hem bu kanun maddesinde hem de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun¹² 3. maddesinde, sendikaların sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulacağı hükme bağlanmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun sendikaların kuruluş usulüne ilişkin 6.maddesinin birinci fıkrasında, sendikaların önceden izin almaksızın kurulabileceğine ilişkin hüküm de dikkate alındığında, sendikaları, “*çalışanlar veya işverenlerce, aynı işkolunda, çalışma ilişkilerinde*

⁵ Sevda Köse, “İTUC Raporlarına Göre 2000’li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010)”, Kocaeli Üniversitesi, (Çevrimiçi) <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/kose.pdf> (Erişim Tarihi: 21.10.2011). s.381.

⁶ Ejder Yılmaz, **Hukuk Sözlüğü**, 7.b. Ankara: Yetgin Yayınları, 2002, s.1077.

⁷ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 8.b. Ankara: Seçkin Yayınları, 2010, s.255.

⁸ Ali Erten, “Sendikaların Mahiyetleri”, (Çevrimiçi) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler> (Erişim Tarihi: 21.11.2011), s.330.

⁹ RG. 17.10.2001- 24556.

¹⁰ Engelbrecht, Georg, “Union Internationale Des Avocats”, **Galatasaray Üniversitesi Sempozyumu** (2. Gün 1. ve 2. Oturum), İstanbul. 3-4 Nisan 1998, s.118.

¹¹ RG. 07.05.1983 - 18040.

¹² RG. 12.07.2001 - 24460.

ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla, anayasal ve yasal esaslara uygun olarak serbestçe kurulan ve faaliyetlerinin de serbest olduğu müstakil özel hukuk tüzel kişileri” şeklinde tanımlamak mümkündür.

Literatürde “sendika” tabirinin “işçi ve işveren kuruluşu” tabiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Nüans, sendikaların işçi ve işveren kuruluşlarının bir türünü ifade etmesidir. Ancak sendikacılığın genel olarak ele alındığı durumlarda, Sendikalar Kanunu babındaki kuruluşların, ticaret odaları gibi diğer meslek kuruluşlarından ayırt edilebilmesi için geniş anlamda “sendika” tabirine yer verilmesi gerekli görülmüştür.¹³ Üst kuruluş olarak da yalnızca konfederasyon kurulabilmekte olup çalışmamızın ilerleyen kısmında ayrıca değinilecektir.

1.1.2. Unsurlar

1.1.2.1. Amaç Unsuru

Çalışma hayatına ilişkin tüm kuruluşlar gibi sendikalar da belirli bir amaca yöneliktir. Gerek Anayasanın 51. maddesinde gerek 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinde sendikaların kuruluş amaçları belirtilmiştir. Buna göre, sendikalar “ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi” amacıyla kurulabilecektir. Böylece, sendika tüzel kişiliğinin diğer özel hukuk tüzel kişilerinden amaç bakımından farkı ortaya konmuştur.¹⁴ Bununla beraber, her iki yasal düzenlemede de “iş ilişkilerinde” ifadesi kullanılmış ve böylece korunması ve geliştirilmesi amaçlanan ortak ekonomik ve sosyal haklara ilişkin sınır belirtilmiştir.

İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmalarına olanak sağlayan 2709 sayılı Anayasanın 53. maddesinin, sendikaların asıl amacını gösterdiği belirtilmiştir.¹⁵ Görüldüğü gibi yasal düzenlemelerle sendikaların temel kuruluş amaçları belirtilmiş olup “amacın

¹³ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 24.b. İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.386.

¹⁴ Metin Kutal, “Sendikaların ‘Mesleğin Ortak Çıkarlarını’ Koruma İşlevi”, **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan**, İstanbul: Beta Yayınları, 1997, s.277.

¹⁵ Çelik, **a.g.e.**, s.391-392.

özelleştirilmesi” nden söz etmek mümkündür. Temel amaçtan uzaklaşmış olmadıkça, amacın genişletilmesinin sendikayı sendika olmaktan çıkarmayacağı da belirtilmiştir.¹⁶ Zira, sendikaların asli vazifelerinin arasında üyelerin ortak hak ve menfaatlerinin korumasının yanı sıra, üyelerin yaşam koşullarını iyileştirmek, refah seviyelerini daha da yukarılara taşımak da vardır.¹⁷

1.1.2.2. Tüzel Kişilik Unsuru

Hak ve fiil ehliyeti iktidarına sahip olan yalnızca gerçek kişiler değildir. Hukuk sistemi bu iktidarı tüzel kişilere de tanımıştır ve bu kuruluşlardan bir tanesi de tüzel kişiliği haiz sendikalarlardır. Sendika özgürlüğü ve hakkının; sendikaların, kendilerini oluşturan üyelerden bağımsız bir hukuk sujesi olarak kendi varlığını korumasını ve kendine özgü faaliyetlerde bulunmasını da kapsamı bakımından¹⁸ sendikaların tüzel kişiliği haiz olmaları önem arz etmektedir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun, sendikaların tanımına yer veren 2. maddesinde, bu kuruluşların tüzel kişiliği haiz olduğu açıkça belirtilmiştir. Kurularda uyulacak usulü düzenleyen 6. maddenin 4. fıkrasında da sendikaların tüzel kişilik kazanma anı düzenlenmiş olup buna göre, ilgili evrakın ve sendika tüzüğüne ilgili valiliğe tevdi ile birlikte tüzel kişilik kazanılacağı hükme bağlanmıştır. Böylece, sendikalara, devamlılık arz eden, varlığı üye varlığından ve değişikliğinden etkilenmeyen bir statü tanınmıştır.¹⁹ Sendikaların kamu hukukuna ilişkin bazı fonksiyonları yerine getirmelerine karşın birer ‘özel’ hukuk tüzel kişisi olduğu kabul edilmiştir.²⁰ Zira, günümüzde sendikaların belirli kamusal işlevleri üstlenmiş bulunmaları, onların özel hukuk tüzel kişiliklerine aykırı düşmemektedir.²¹

¹⁶ Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 2.b. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008. s. 23.

¹⁷ Taşkın, **a.g.e.**, s.116.

¹⁸ Tuncay, **a.g.e.**, s.26.

¹⁹ Sur, **a.g.e.**, s. 23.

²⁰ Çelik, **a.g.e.**, s.396; Sur, **a.g.e.**, s. 24; Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, 14.b. İstanbul: Beta Yayınları, 2010, s.217; M. Kemal Oğuzman, Saibe Oktay ve Özer Seliçi, **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)**, 7.b.İstanbul: Filiz Kitabevi, 2002. s. 174; H. Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 16.b. Konya: Mimoza Yayınları, 2011, s.167; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen/Kaplan, **İş Hukuku**, 4.b. Ankara:Gazi Kitabevi, 2011, s.249; Akyiğit, **a.g.e.**, s.256.

²¹ Şükran Ertürk, “İşyeri Hekimliğinin Sendikal Boyutu”, (Çevrimiçi), <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz4-1/PDF/erturk3.pdf> (Erişim Tarihi 25.11.2011).

1.1.2.3. Kurulmada Serbestlik Unsuru

Totaliter rejimlerde görülen, sendikaların tüzel kişilik kazanmasını ilgili makamın takdir yetkisine bırakan “izin sistemi”nden ve izin sistemi kadar katı olmayan, yasalara uygun olması durumunda yetkili makamın izin vermesini ve böylece sendikanın tüzel kişilik kazanmasını zorunlu kılan, aksi durumda yargı yolunu açık tutan “normatif sistem”den farklı olarak Türkiye’de özgür kuruluş esası benimsenmiştir²².

Sendika özgürlüğü ve hakkının önemli bir yönünü oluşturan serbest kuruluş ilkesinin özünde, sendikanın, kurucularının hür iradeleriyle meydana getirilmiş olması yer alır. Bunun karşısında yer alan “zorunlu sendikacılık” sisteminde sendikalar bizzat devlet eliyle veya devletin emriyle ilgililer tarafından kurulur.²³ Sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan işçiler için, sendika üyeliğini bir istihdam koşulu sayan bu sistem bir dönem özellikle İngiltere ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Ancak ülkemizde gerek Anayasa’da gerek 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yasaklanmıştır.²⁴

Anayasanın 51. maddesinin 1. fıkrasına göre, sendikalar ve üst kuruluşlar önceden izin alınmadan kurulabilecektir. Yine, hem 2821 sayılı Sendikalar Kanununun hem de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 6. maddelerinin 1. fıkralarında sendikaların kuruluş usulü belirtilirken kuruluş serbestliği ilkesine yer verilmiş; sendikaların ve konfederasyonların önceden izin alınmaksızın kurulabilecekleri belirtilmiştir. Bu verilere göre, kurulma serbestliği, sendikaların kuruluşunda devletin herhangi bir müdahale, destek veya engellemede bulunmamasını, bireylerin bu yönde serbest iradeyle hareket edebileceklerini ifade eder.²⁵ Böylece, sendikalar tüzük ve gerekli belgelerin ilgili valiliğe verilmesiyle tüzel kişilik kazanacaktır (Sen.K. m. 6/4). Sendikaların serbestçe, isteğe bağlı olarak kurulabilmelerine yönelik bu düzenlemeler sendika özgürlüğü olarak tanımlanır ve sendika özgürlüğünün en önemli yönünü teşkil etmektedir.²⁶

²² Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.211.

²³ A. Can Tuncay, **İşçi Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi**, İstanbul, 1975, s.31-32.

²⁴ Banu Uçkan, “Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S. 56/3. (Çevrimiçi) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/472/5445.pdf> (Erişim Tarihi: 18.10.2011), s.160.

²⁵ Sümer, **a.g.e.**, s.165-166.

²⁶ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.18.

1.1.2.4. Demokratik Esaslara Uygunluk Unsuru

Toplum düzeni içinde yer alan tüm kuruluşların, Cumhuriyetin niteliklerini belirleyen Anayasanın 2. maddesinde düzenlenmiş olan demokratik yapıya sahip olmaları gerekir. Faaliyetleriyle, demokratik toplumun bir parçasını teşkil eden sendikalar da, toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren sorunlarla ilgilendikleri için demokratik siyasi hayatın vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir.²⁷ Sendikaların, Anayasa ve kanunda öngörülen amaçlarını gerektiği gibi yerine getirmeleri, demokratik bir yapıya sahip olmalarıyla doğrudan bağlantılıdır.²⁸

Anayasanın 51. maddesinin son fıkrasında, sendika ve üst kuruluşların tüzük, idare ve işleyişlerinin Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 6. maddesinin 6. fıkrasında da tekrar edilmiş, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinin Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamayacağı belirtilmiştir.

Demokratik esaslar, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda tümüyle sayılmamış, eski kanuna oranla önemli ölçüde genişletilmiş ve sendika içi demokrasinin sağlanması amaçlanmıştır. Kanunun, sendika tüzüklerine delege seçilmeyi önleyici hükümler konulamayacağına ilişkin 10/son, delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmalarının ve oy kullanmalarının engellenemeyeceğine ilişkin 13/3, genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına göre yapılacağına ilişkin 10/2 ve 14/2, her zaman olağanüstü genel kurul toplantısı yapılabilmesi imkanına ilişkin 12, keyfi olarak üyeliğe kabulün reddine ilişkin 22/3, üyelikten çıkarma yetkisinin sınırlandırılmasına ilişkin 25/3 ve sendikaların üyelerine eşit davranma yükümlülüğüne ilişkin 33. madde hükümleri bu amaca örnek teşkil etmektedir.

Alman Anayasasının sendika özgürlüğüne ilişkin düzenlemeyi içeren 9. maddesinin 3. fıkrasında, örgüt yapısının ve faaliyetlerinin demokratik ilkelere uygun olması gerektiğine ilişkin bir ifade bulunmamakla birlikte, siyasi partilerin işleyişlerinin demokratik esaslara

²⁷ a.g.e., s.21.

²⁸ Sümer, a.g.e., s.167.

uygun olması gerektiğini düzenleyen 21. maddesinin sendikalar için de geçerli olduğu kabul edilmiştir.²⁹

1.1.2.5. Bağımsızlık Unsuru

Serbest iradeyle kurulan sendikaların, serbest kuruluş ilkesinin özüne uygun ve tamamlayıcı olması bakımından devlete, dini kuruluşlara, siyasi partilere ve diğer kuruluşlara karşı da bağımsız olmasını ifade eder.³⁰

1.1.2.5.1. Kuruluşun Bağımsızlığı

İşveren tarafın, işçi sendikalarını denetlemek ve üzerlerinde hakimiyet sağlamak amacıyla kuracakları “sarı sendika” olarak adlandırılan güdümlü sendikacılık güçlü sendikacılığın önünde engel teşkil etmekte ve bu durum işçi-işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlığının önemini gözler önüne sermektedir.³¹

İşçi ve işveren kuruluşlarının çalışma hayatında karşıt çıkarları savunmaları, ortak ekonomik hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilebilmesi amacının gerçekleşmesi bakımından işçi-işveren sendikalarının birbirlerine karşı bağımsız olmasını zorunlu kılmaktadır.³²

Konuya ilişkin yasal düzenleme 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 38. maddesinde açık bir şekilde belirtilmiştir. Böylece, işçiler birleşerek sendika ve bunlar da konfederasyonlarını kurabilirler. Aynı şekilde işverenlerin kuracakları kuruluşlara da işçiler katılamayacaktır. Bu durumda, kuruluşlarda sadece işçiler ya da sadece işverenler bir araya gelebileceklerdir.³³ Aynı madde, bu kuruluşların karşılıklı olarak birbirlerinin idare ve faaliyetlerine müdahalede bulunamayacaklarını, birbirlerine karşı kontrol mekanizması oluşturmalarının mümkün olmadığını da içermektedir. 2821 sayılı kanunun 40. maddesinin 4

²⁹ Tuncay, Toplu..., **a.g.e.**, s.22.

³⁰ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 268.

³¹ Mehmet Murat, (Çevrimiçi) <http://filozof.net/Turkce/sosyoloji/1659-sendika-sari-sendika-nedir-ne-demektir-tanimi-tarifi-tarihi-anlami-marksist-fasist-ulke-sendikalar-.html> (Erişim Tarihi: 19.10.2011).

³² Sümer, **a.g.e.**, s.166.

³³ Çelik, **a.g.e.**, s.393.

ve 5. fıkralarında, işçi kuruluşlarının işveren veya diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının da işçiler veya işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemelere aykırılık, kanunun 59. maddesinin 5. ve 7. bentlerinde cezai yaptırıma bağlanmıştır.

1.1.2.5.2. Devlete Karşı Bağımsızlık

Devletin tek parti elinde bulunduğu marksist ya da faşist bir sistem içinde, devletin talimatlarına güdümlü olan işçi-işveren kuruluşları gerçek anlamda kuruluş sayılamaz.³⁴ Bu durumda, serbest kuruluş ilkesi de anlam ifade etmeyecektir. Bu nedenle, işçi ve işveren kuruluşları devlete karşı da bağımsız olmalıdır. Zira, çoğulcu parlamenter demokratik düzende, sendikaların kuruluş aşamasında ve faaliyetlerini sürdürürken devlete karşı bağımsız olmaları büyük önem taşır.

Sendikaların devlete karşı bağımsızlığıyla ilgili yasal düzenleme, 2821 sayılı kanunun 40. maddesinin 2. fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre, devlet ve kamu kuruluşları, bu kanuna tabi kuruluşlara yardım ve bağışta bulunamayacakları gibi, bu kuruluşlardan da yardım ve bağış kabul edemeyeceklerdir. Aksi durumda, sendikalar bakımından bağımlı hissetme söz konusu olabileceğinden, sendikaların özgürce faaliyette bulunmaları tehlikeye girecektir.³⁵ Aynı ilke, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda³⁶ da benimsenmiştir.³⁷ Bu kanunun 20. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları da kamu makamlarından maddi yardım kabul edemeyecek, siyasi partilerden maddi yardım alamayacak ve onlara karşı maddi yardımda bulunamayacaktır. Sendikaların devlete karşı bağımsızlığı, Alman Hukukunda da sendika özgürlüğünün temel unsurlarından biri olarak kabul görür.³⁸

³⁴ **a.g.e.**, s.394.

³⁵ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.19.

³⁶ 6289 sayılı yasanın 1. maddesi ile 25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun adı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" şeklinde değiştirilmiştir. RG. 11.04.2012 - 28261.

³⁷ Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.214.

³⁸ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.20.

1.1.2.5.3. Diğer Bazı Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 40. maddesinin 4 ve 5. fıkralarında düzenlenen bağış ve yardım yasağı kapsamına esnaf ve sanatkar kuruluşları, dernekler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflar da dahil edilmiştir. 5253 sayılı Dernekler Kanununun³⁹ 10. maddesinin 1. fıkrasıyla yeni bir düzenleme getirilmiş, buna göre derneklerin, tüzüklerinde gösterilen amaçları gerçekleştirmek üzere, benzer amaçlı derneklerden, siyasi partilerden, işçi ve işveren sendikalarından ve mesleki kuruluşlardan maddi yardım alabilecekleri ve adı geçen kurumlara maddi yardımda bulunabilecekleri hükme bağlanmıştır.⁴⁰ Dernekler Kanununun 10. maddesinin 2. fıkrası uyarınca dernekler, kamu kurum ve kuruluşları ile görev alanlarına giren konularda ortak projeler yürütebilecek; kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili proje maliyetinin en fazla yüzde ellisi oranında ayni veya nakdi katkıda bulunulabilecektir. Sendikalar Kanunu ile bağdaşmıyor olsa da daha yeni bir düzenleme olması nedeniyle 5253 sayılı Dernekler Kanunu hükmünün esas alınması ve “amaca uygunluk” sınırı bakımından yetkili organın kararının alınması gerekmektedir. Çatışmanın ortadan kaldırılması için 2821 sayılı kanunda, 5253 sayılı kanuna uygun surette değişiklik yapılması gerekli görülmektedir.⁴¹

Sendikalar, dini kuruluşlara karşı da bağımsız olmalıdır. Anayasanın 2. maddesinde belirtilen laiklik ilkesi, din ve vicdan özgürlüğü ile ilgili 24. maddesi ve 2821 sayılı kanunun, din ve mezhep ayrımı güden, bu yönde faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonların Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş mahkemesi kararı ile kapatılacağına ilişkin 58/1 hükümleri değerlendirildiğinde bu sonuca varılmaktadır. Zira ülkemizde diyanet mensuplarının da sendika özgürlüğü ve hakkı kapsamında sendika çatısı altında örgütlendiği görülmektedir. Bunlara örnek olarak, Türkiye Diyanet ve Vakıf Gönüllüleri Sendikası (Diyanet-Sen), Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (Türk Diyanet Vakıf-Sen), Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası (DİVES), Türkiye Diyanet ve

³⁹ RG. 23.11.2004 – 25649.

⁴⁰ “... ve adı geçen kurumlara maddi yardımda bulunabilirler” bölümü, siyasi partiler yönünden Anayasa Mahkemesi’nin 05.04.2007 T., 2004/107 E., 2007/44 sayılı kararı ile iptal edilmiş; 29.12.2004 T., 2004/108 E. 2004/15 sayılı karar ile de “... siyasi partilerden...” ifadesinin yürürlüğünün durdurulmasına karar verilmiştir. (RG 7 Aralık 2004).

⁴¹ Çelik, **a.g.e.**, s.395 ve 489.

Vakıf Hizmetleri Kolu Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası (Diva-Sen), Özerk Diyanet Vakıf Çalışanları Birliği Sendikası (Din-Bir-Sen) gösterilebilir.

Sendikaların, siyasi partilere karşı da bağımsız olması gerekir. Bu bağımsızlık, üyelerin ortak çıkarlarının korunması açısından önem teşkil eder. İşçi ve işveren kuruluşları için öngörülen ‘siyasi faaliyet yasağı’ 4121 sayılı kanunla⁴² Anayasa’dan ve 4277 sayılı kanunla⁴³ da 2821 sayılı Sendikalar Kanunundan kaldırılmıştır. Bu yönde, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 37. maddesinin 2. fıkrasında sendika ve konfederasyonların amaçları dışında faaliyette bulunamayacağı, siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamayacağı şeklinde bir düzenleme ile hüküm son şeklini almıştır. Bu durumun, sendikaların siyasi partilere karşı bağımsızlığını tehlikeye düşürmeyeceği, aksine sendikaların ortak çıkarlarını koruyucu faaliyetlerini ve baskı güçlerini arttırıcı bir etki yaratacağı düşünülmektedir.⁴⁴

1.1.3. Kuruluş Türleri

1.1.3.1. Çalışan Sendikaları

2001 yılında 4709 sayılı kanunla⁴⁵ yapılan değişiklik ile, 2709 sayılı Anayasamızın sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddesinde yer alan “işçilerin” ibaresi yerine “çalışanlar” ibaresi eklenmiş ve böylece kamu görevlilerini de içine almak suretiyle kapsam genişletilmiştir.

1.1.3.1.1. İşçi Sendikaları

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesine göre, hizmet akdine dayanarak çalışanlar, araç sahibi hariç nakliye sözleşmesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışanlar, neşir sözleşmesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinenler, adi şirket sözleşmesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı

⁴² RG. 26.07.1995 - 22355.

⁴³ RG. 28.06.1997 - 23033.

⁴⁴ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.19.

⁴⁵ RG. 27.10.2011 - 24561 Mükerrer.

suretiyle (bu sözleşmenin aynı durumdaki herkese açık olması koşulu ile) bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılmıştır. Sendikalar Kanununun 3. maddesinin 1. fıkrası uyarınca Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere ve 60. maddede belirtilmiş işkollarından herhangi birinde çalışan işçiler tarafından işkolu esasına göre bir işkolunda işçi sendikası kurulabilecektir. Sendikaların faaliyet alanının yerel ve bölgesel olarak sınırlandırılmamasının temelinde işçilerin bütünleşmesine ve böylece güçlü sendikacılığın gelişmesine engel olması düşüncesi yatmaktadır.⁴⁶ 3. maddenin 3. fıkrasında düzenlenmiş olan meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurma yasağı , 87 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanmasından sonra tartışma konusu olmuştur.⁴⁷

1.1.3.1.2. Kamu Görevlileri Sendikaları

1995 yılında 4121 sayılı kanun ile 2709 sayılı Anayasanın 53. maddesine ekleme yapılmıştır. 53. maddenin 2. fıkrası uyarınca, 128. maddeye yapılan atıf doğrultusunda devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getiren memurlar ve diğer kamu görevlilerinin de kendi aralarında sendika kurmalarına cevaz verilmiştir. İlgili madde gereği, bu sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilecek, idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme de yapabileceklerdir. Yapılan toplu görüşmelerin sonunda anlaşmaya varılması durumunda taraflarca mutabakat metni imzalanabilecek, uygun idari ve yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulacaktır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile kamu görevlilerine de sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanınmıştır. 2. madde uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro ve sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kişiler kanun kapsamına alınmıştır. Kanunun 6289 sayılı yasa⁴⁸ ile değişik madde 3/a bendi uyarınca da, 4688 sayılı kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro ve pozisyonlarında istihdam

⁴⁶ Tuncay, Toplu ... , **a.g.e.**, s.38.

⁴⁷ Çelik, **a.g.e.**, s.446. (Ayrıca, Bakanlar Kurulunca onaylanan metin için bkz. RG. 25.06.1993, 21507).

⁴⁸ RG. 11.04.2012 - 28261.

edilenlerden işçi statüsü dışında çalışanlar kamu görevlisi olarak tanımlanmıştır. Kuruluş esaslarını düzenleyen 4. maddeye göre sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulacaktır. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulmasına imkan verilmiş, meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulmasına olanak verilmemiştir. Kanunun 6. maddesinde, önceden izin almaksızın sendika, konfederasyon kurulabileceği ve sendika kurucusu olabilmek için kamu görevlisi olarak çalışmanın yeterli olduğu belirtilmiştir. 14. madde uyarınca kamu görevlileri sendikalarına serbestçe üye olunabilecek ve kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu diledikleri bir sendikaya üye olabilirler. Ancak, birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersiz olacaktır. Kanunun 28. maddesi uyarınca, kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak, kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsayacak şekilde toplu sözleşme yapılması mümkündür.

1.1.3.2. İşveren Sendikaları

Anayasal bir hak olan ve pek çok uluslararası düzenlemeye konu olan sendika özgürlüğü ve hakkı, sadece çalışanlara tanınmış bir hak ve özgürlük olmayıp, işverenlere de tanınmış bir hak ve özgürlüktür. Düzenlemenin bu yönde olması hakkaniyete uygun, son derece isabetlidir; zira işveren sendikalarının önemi yadsınamaz. Türk işveren sendikacılığının, müdafaa sendikacılığı olduğu ve işverenlerin sendikacılığı işçilerden öğrendikleri düşünülmektedir.⁴⁹ Avrupa Birliği devletlerinde yapılan araştırmalar göstermektedir ki, işveren sendikaları, işletme yönetim politikaları bakımından uzmanları vasıtasıyla devamlı telkin ve tavsiyelerde bulunur ve böylece işveren sendikasına üye işyerlerinde huzursuzluk çok daha azdır.⁵⁰ İşçi sendikalarından sonra, kendilerini müdafaa

⁴⁹ Refik Baydur, "Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı", Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Sosyal Güvenlik Paneli II., **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Y.4497, 47. Kitap, 2004, s.186.

⁵⁰ Sabahattin Zaim, "İşçi-İşveren Kuruluşlarının Sosyo-Ekonomik Önemi", **İ.Ü. İktisat Fakültesi Konferansları**, İstanbul, y.y., 1985, s.99.

için kurulan işveren sendikaları da⁵¹ 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre işkolu esasına göre ve Türkiye’de faaliyette bulunmak amacıyla kurulabilecektir (m.3/2 c.1).

Sendikalar Kanununun 2. maddesi uyarınca işçi sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları, bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar, işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan işveren vekilleri işveren sayılmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 3. maddesine göre de, kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşları da kamu işvereni olarak kabul edilmiştir. İşveren sendikaları ile ilgili olarak, “özel sektör işveren sendikaları” ve “kamu sektörü işveren sendikaları” ayrımı yapılmış ve kamu sektörü işveren sendikaları, “ülkemizdeki ekonomik yapı gerektiriyor” gerekçesiyle işkolu esasının istisnası olarak düzenlenmiştir.⁵² Sendikalar Kanunu m.3/2 c.2 uyarınca kamu işverenleri sendikalarının aynı işkolunda faaliyette bulunan işverenler tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmamaktadır. Böylece, özel kesim-kamu kesimi işverenleri açısından, kanunun işkolu esas ilkesine aykırı ve gerekli görülmeyen bir ayırım yapılmış ve sendika ile üst kuruluş arasındaki nitelik farkı ortadan kaldırılmıştır.⁵³ Sadece bir işyerinde çalışan işçilerin kurduğu sendika işyeri sendikası; işyerinin dahil olduğu endüstri kolunda çalışan işçilerin kurduğu sendika ise işkolu sendikasıdır. Örneğin Almanya’da işkolu esastır, Japonya’da işyeri esastır. Bazı ülkeler ise her ikisine imkan vermiştir. Nitelikli niteliksiz işçi ayrımı da yapılmaz ki bu tür sendikalara genel sendika adı verilir. Meslek sendikalarında ise aynı ya da benzer meslekteki kişiler birleşir ve sendika kurar ki bu sistem neredeyse terk edilmiştir.⁵⁴

1.1.3.3. Konfederasyonlar

Anayasanın 51. maddesinin 1. fıkrası ile çalışanlar ve işverenlere üst kuruluş kurma hakkı tanınmıştır. Ancak türüyle ilgili bir ifadeye yer verilmemiştir. 2821 sayılı yasada,

⁵¹ a.g.e., s.97.

⁵² Taşkın, a.g.e., s. 77,78.

⁵³ Çelik, a.g.e., s. 450.

⁵⁴ Tuncay, Toplu ..., a.g.e., s. 35.36

274 sayılı Sendikalar Kanununda⁵⁵ belirtilen federasyonlardan bahsedilmemiştir. Ancak konfederasyon kurulabilmesine imkan verilmiştir. Bu düzenlemenin, Türkiye tarafından onaylanan 87 sayılı ILO sözleşmesinin⁵⁶ federasyon ve konfederasyon kurma hakkını düzenleyen 5. maddesi karşısında aykırılığı ileri sürülmüştür.⁵⁷ Zira, 2821 sayılı yasadan önceki dönemde, ayrı nitelikte ve geneli az sayıda işçiden oluşan, farklı ideoloji ve uygulama içinde olan güçsüz sendikalardan oluşan federasyonların işçiler bakımından güçlü sendikacılığın oluşumunda yetersiz kaldığı, işveren federasyonlarına ise hiç rastlanmadığı ve federasyonların şu an yürürlükte olan Sendikalar Kanununun benimsediği işkolu sendikacılığı ilkesiyle de örtüşmediği göz önüne alındığında, federasyonların kaldırılmasının uygun olduğu düşünülmektedir.⁵⁸

Sendikalar Kanununun 2. ve 26. maddeleri uyarınca, farklı işkollarında faaliyette bulunan en az 5 sendika, genel kurul üye tam sayısının salt çoğunluğuyla alınacak bir kararla bir araya gelerek konfederasyon kurabilecektir. Konfederasyon kurma kararı genel kurulun münhasır yetkisinde olduğu için, genel kurul yerine veya genel kurul yanında başka bir organa devredilemeyeceği söylenebilir.⁵⁹

Bugün ülkemizde, işçi tarafta: TÜRK-İŞ, DİSK, ve HAK-İŞ; işveren tarafta: TİSK; kamu kesiminde: KESK, Memur-Sen olmak üzere faaliyette bulunan konfederasyonların; ekonomik ve sosyal alanda genel politikaları belirleme, ait oldukları kesimi temsil etme ve koordinasyon işlevleri bulunmaktadır.⁶⁰

1.2. SENDİKA KAVRAMI İLE BENZER KAVRAMLARIN KIYASLANMASI

1.2.1. Sendika ve Dernek Kavramları

Sendikalar ile benzerlik gösteren kavramlar arasında, sendika ile karıştırılan kavramların başında dernekler gelmektedir. Dernek ve sendikaların, Anayasada düzenleniş

⁵⁵ RG. 07.05.1983 - 18040.

⁵⁶ RG. 25.02.1993 - 21507.

⁵⁷ Çelik, **a.g.e.**, s.451.

⁵⁸ **a.g.e.**, s. 452.

⁵⁹ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 227.

⁶⁰ Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, İstanbul: Der Yayınları, 2006,s.

yerleri, işlevleri ve sağlanan ayrıcalıklar bakımından önemli ölçüde ayrıldığı görülmektedir. Dernek kurma hakkı, Anayasada “*Temel Haklar ve Ödevler*” kısmı (2.kısım) “*Kişinin Hakları ve Ödevleri*” bölümünde ve “*Toplantı Hak ve Hürriyetleri*” başlığı altında düzenlenmiş olup (AY. m. 33); sendika kurma hakkı, “*Temel Haklar ve Ödevler*” kısmı, “*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*” bölümü altında düzenlenmiştir. Dernek vasfında nitelendirilen sendikalar⁶¹ hakkında Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür (2821 sayılı Sen.K. m.63). Sendikalar da dernekler gibi özel hukuk tüzel kişisidir ve dernek kurma hakkı sendika kurma hakkını da kapsamaktadır. Sendika özgürlüğü ve hakkı, toplanma hakkı yönünden serbest dernek kurma hakkının bir görünüşü şeklinde yorumlanmıştır. Mesleki yararların korunması ve daha iyi çalışma koşullarının elde edilmesi amacı bakımından, dernek kurma hakkından daha zorunlu bir karakter verdiği düşünülmektedir.⁶² Sendika özgürlüğü ve hakkı, temel insan haklarından olup onun topluca kullanılanlarındandır. Bütün bu nitelikleriyle evrenseldir ve her zaman yazılı hukuku aşan bir anlam ve içerik taşır. Asıl dikkat edilmesi gereken, sendikaların, derneklerde olmayan ve özellikle toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kararı alınabilmesinde kendini gösteren sosyal özerkliği ile derneklerden farklılık gösterdiğidir.⁶³ Bir başka fark, amaç unsurunda kendini göstermektedir. Sendikalar, çalışma yaşamına ilişkin hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesini amaçlayabilecekken ideal gayeli kuruluşlar olan dernekler kanunlara, ahlaka aykırı olmamak ve kar elde etmemek koşuluyla herhangi bir amaç için kurulabilmektedir.

1.2.2. Sendika ve Mesleki Birlik Kavramları

Makine Mühendisleri Odası, İç Mimarlar Odası, Ankara Oto Sanatkarları Odası gibi pek çok alanda kurulmuş olan meslek odaları, şahıs topluluğu niteliğindeki kuruluşlar olmaları ve ortak bir amaç çerçevesinde dayanışma sağlamayı amaçlamaları yönünden sendikalarla benzerlik gösterse de bazı farklılıklar vardır. Öncelikle, sendikalar kurucular veya üyeler bakımından “çalışanlar-işverenler” denilmek suretiyle şahıs bakımından sınırlandırılmış olup; meslek kuruluşları belirli bir meslekle sınırlandırılmıştır. Meslek

⁶¹ K. Sahir Sunar, **Türk Sendikalar Hukuku**, Ankara, y.y., 1955, s.81.

⁶² Turhan Esener, **İş Hukuku**, 2.b., Ankara: Sevinç Matbaası, 1975, s.256.

⁶³ Çelik, **a.g.e.**, s.389.

odalarının asli görevi, meslek mensuplarının haksız rekabette bulunmalarını önlemek, meslek içi disiplini sağlamak, mesleğin icrasına ilişkin temel kuralları koyup uygulanmasını sağlamaktır. Bu çerçevede, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslekle ilgili kamu yararını ve mesleği koruma fonksiyonuna sahiptir. Sendikalar ise, üyelerinin çalışma yaşamına ilişkin ortak hak ve menfaatleri bakımından, işveren ve gerektiğinde siyasi iktidar karşısında mücadele etme gayesi taşımaktadır.⁶⁴ Kaldı ki, işkolu esasını benimseyen sistemlerde, meslek odaları ile sendikalar arasındaki fark daha kolay anlaşılabilir.

1.2.3. Sendika ve Kooperatif Kavramları

Kooperatif, insanların, karşılanmasında zorluk çektiği ihtiyaçlarını temin etmek için maddi ve manevi güçlerini birleştirdikleri kuruluşlarıdır. Sendikalar gibi şahıs toplulukları olup bu topluluk belirli bir amaç için bir araya gelmektedir. Kooperatifin temelinde yatan amaç; yardım ve dayanışma ile ekonomik fayda temin etmektir. Görüldüğü gibi sendika ile kooperatifler amaç bakımından farklılık göstermektedir. Zira, kooperatif hareket ekonomik harekettir. Ekonomik amaç dışında herhangi bir amacı veya mücadelesi olamaz ve yine, kooperatifler bakımından, sendikalarda olduğu gibi bir karşı taraf, mücadele edilecek başka bir güç de bulunmamaktadır.⁶⁵

1.2.4. Sendika ve Ticari Şirket Kavramları

Amaç unsuru bakımından farklılık gösteren ticari şirketler, kar elde etme amacı güden kuruluşlar olmaları bakımından sendikalardan ayrılmaktadır. Ayrıca ticari şirket kurmak, ticari faaliyette bulunmak daha kapsamlı bir hak olup sendika hakkının muhtevasının kişiler bakımından daha sınırlı olduğu söylenebilir.⁶⁶

⁶⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.255.

⁶⁵ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 254.

⁶⁶ **a.g.e.**, s. 253.

1.3. SENDİKACILIĞIN TARİHİ GELİŞİMİ

1.3.1. Genel Olarak Batı Avrupa Ülkelerinde Sendikacılığın Tarihi Gelişimi

Günümüzdeki şekliyle sendikalar oluşmadan önce, ülkemizdeki loncaların karşılığı olan, belli bir iş kolunda usta, kalfa ve çırakları içine alan meslek kuruluşlarının yani korporasyonların var olduğu görülmektedir.⁶⁷ Sendikalar sanayi devrimi sonucu ağırlaşan çalışma koşullarında meydana gelen hak ve menfaat arama çabaları sonucu oluşan birer mücadele örgütleridir.⁶⁸

Sanayi devrimi, 18. yy.'da dünyanın mali merkezi konumunda, borsa ve bankacılık sektörleri diğer ülkelerden çok daha ileride, sanayi için gerekli en temel hammaddeler olan kömür ve demir yönünden zengin yeraltı kaynaklarına sahip olan İngiltere'de başlamış ve bütün dünyaya buradan yayılan bir hareket olmuştur. Sanayileşmenin gelişmesine paralel olarak gelişen demokrasi ve insan haklarından aldığı destekle güçlenen sendikal haklar ilk kez 1824 tarihinde İngiltere'de Combination Laws Repeal Act ile tanınmıştır⁶⁹ ve Avrupa ülkelerinden başlamak üzere diğer ülkeler de bu tarihten sonra tanımaya başlamıştır. İngiltere'de, ilk olarak 1871 yılında çıkarılan 'Trade Union Act' ile işçi ve işveren yasaları tanınmıştır. 1875 yılında da grev suç olmaktan çıkarılmıştır. Fransa'da ise 1864 yılında örgütlenme yasağına son verilmiş, 1884 yılında da örgütlenme özgürlüğü açıkça tanınmıştır.⁷⁰ Almanya'ya baktığımızda, Anayasa ile sendika özgürlüğü tanınmış ve olumlu sendika özgürlüğüne karşı her türlü sözleşmenin geçersiz olacağı açıkça belirtilmiştir (m.9/3). Amerika Birleşik Devletlerinde de sendika özgürlüğü ve toplu görüşmeler desteklenmiş, teşvik edilmiştir. Şöyle ki, 1935 yılında Amerikan Kongresince kabul edilen ve açık, tam bir surette sendika meseleleriyle ve demiryolu endüstrisi dışındaki diğer sendikal faaliyetlerle ilgili bulunan ilk kanun 'Milli İşçi Münasebetleri Kanunu (Wagner Kanunu)' ile Milli İşçi Münasebetleri Komisyonu ihdas edilmiştir. Komisyonun başlıca vazifeleri, işçilerin kendi aralarında teşkilatlanmalarına veya kolektif surette müzakerede bulunmalarına müdahale etmek ya da bunları baltalamak suretiyle işverenlerin 'işçilere adaletsiz davranmalarını

⁶⁷ Sur, a.g.e., s.9.

⁶⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, a.g.e., s. 258.

⁶⁹ a.g.e., s.259.

⁷⁰ Sur, a.g.e., s.11.

önlemek' ve bu gibi durumlara çare bulmak; ayrıca sendikaların işçileri temsil etmesi gereken iş uyuşmazlıkları hallerinde görüşmelere katılacak heyetin terkip şekli bakımından ihtilaf çıkması durumunda görevli temsilcileri tayin etmektir. Böylece, Amerika Birleşik Devletlerinde 1935 yılında 4 milyondan daha az olan sendika üye sayısı 1947 yılında 15 milyonu geçmiştir.⁷¹

20. yüzyılın ortalarına kadar sanayileşme sürecine paralel gerçekleşen sendikal gelişmeler, bu yüzyılın ortalarından itibaren gelişen uluslararası kamu oyu baskısı ve insan haklarına ilişkin gelişmelerden de destek almış,⁷² özgür sendikacılık, demokratik yaşamın temel unsuru, çalışanın temel hakkı olarak kabul görmüştür.⁷³ Bakıldığında, Batıda demokratikleşme olgusunun gerisindeki başlıca belirleyici unsur olarak sendikalar vardır.⁷⁴ Bugün, Amerika'dan Avrupa'ya Güney Afrika'dan Asya'ya pek çok dünya ülkesinde sendikal özgürlük tanınmıştır. Zira işçiler, yalnız oldukları müddetçe, rüzgarın önündeki sazlara benzetilmiş, işverenin arzusuna göre eğilecekleri belirtilmiştir.⁷⁵

1.3.2. Türkiye'de Sendikacılığın Tarihi Gelişimi

1.3.2.1. Osmanlı Dönemi

Genel kabul, Osmanlı'da ilk örgütlenme girişimlerinin 19. yüzyılın ikinci yarısında başladığı yönünde olmakla birlikte süreç şöyle özetlenebilir:

Tanzimat öncesi dönemde başlıca örgütlenmeler zaviyeler ve loncalar olup; bunlar, kooperatif nitelik taşıyan, sınıf değil meslek esasına dayanan, temel işlevleri kişilerin meslekte ilerlemesi olan esnaf ve zanaat kuruluşları şeklinde meydana gelmiştir.⁷⁶

⁷¹ İstanbul İşçi Sendikalar Birliği, **Amerikan İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi**, İstanbul, 1952, s.51,52.

⁷² Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.259.

⁷³ Sur, **a.g.e.**, s.11.

⁷⁴ Alpaslan Işıklı, "Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı", Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Sosyal Güvenlik Paneli II., **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Y.4497, 47. Kitap, 2004, s.177.

⁷⁵ Türk-İş, **Amerikan İşçi Hareketinin Tetkiki**, Ankara: Türk-İş Yayınları, Y.40, 1965, s.28.

⁷⁶ Sur, **a.g.e.**, s.12.

Sanayi devrimine bağılı olarak ortaya çıkan sendikacılık, sanayi ve seri üretime Cumhuriyet döneminde geçen ölkemize, Batıya nazaran daha geç gelişmiştir. Öyle ki, 19. yy. sonlarında ölkemizde sendikacılığın sınırlı olduğu görölmektedir. Osmanlı döneminde ilk sendikacılık hareketinin 1871 tarihli Ameleperver Cemiyeti ile başladığı görüşü yaygın olmakla birlikte; aslında hayır kurumu olduđu⁷⁷ ve bu kuruluşun gerçek adının “Amelperver Cemiyeti” olduğu kaynaklar arasında yer almaktadır.⁷⁸ İşçilerin kendi çıkarlarını, ortak hareket etmek suretiyle korumaları yolunda ilk adım olarak nitelendirilmekle birlikte⁷⁹ Tophane işçileri tarafından kurulan 1895 tarihli Osmanlı Amele Cemiyetinin ilk gerçek Osmanlı sendikası olduğu belirtilir.⁸⁰ Bir yıl kadar faaliyete devam eden bu kuruluş, kurucularının tutuklanması ve sürgüne gönderilmesinden sonra dağıtılmış olup yine bu dönemde değışik bölgelerde ve farklı işkollarında çalışan işçiler tarafından sendika ya da sendika benzeri işçi kuruluşları kurma girişimleri olmuştur.⁸¹ 1872’de Beyoğlu telgraf işçileri tarafından yapılan ilk grev ve 1872-1908 yılları arasında yapılan 23 grev herhangi bir örgüt yapısı dışında vuku bulmuştur.

II. Meşrutiyet döneminde 1908-1918 yılları arasında ekonomik yaşamda canlanma görölmüş olsa da, işçi kitlesini ortaya çıkartacak şartlar oluşmamış, 1913 yılına gelindiğinde ücretli kesim nüfusun yüzde birini geçememiştir. 1908 yılı yaz döneminde demir yolu, maden, yükleme-boşaltma, şehir içi ulaşım, inşaat ve matbaacılıkta yoğunlaşmış, o zamana kadar rastlanmamış ölçüde işçi grevlerine rastlanmış ve bu eylemler üzerine 8 Ekim 1908’de Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat, 27 Temmuz 1909’da Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu hizmeti gören işyerlerinde sendika kurulması yasaklanmış, sendikaların greve gitmeden önce barışçı çözüm aşamasından geçilmesi şart koşulmuştur. 8 Ağustos 1909 tarihinde yapılan değışiklikler sonucu en azından teorik olarak tam bir parlamenter monarji için uygun bir anayasal çerçeve sağlayan ve “1909 Anayasası” olarak nitelendirilen Kanun-i Esasi ile dernek kurma ve toplanma hakkı tanınmıştır

⁷⁷ Çelik, a.g.e., s.400.

⁷⁸ Tarih Vakfı, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. I, İstanbul, 1996, s.41.

⁷⁹ Halil Tunç ve Kemal Türkler, “İşçilerin Teşkilatlanma Sorunları”, **Açık Oturum**, Ankara: Türk-İş Yayınları, Y. 104, 1976, s.21.

⁸⁰ Tuncay, Toplu ..., a.g.e., s.7.

⁸¹ Musa Çam, “Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı”, Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II., **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Y.4497, 47. Kitap, 2004, s. 198.

(m.120).⁸² Ardından 1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ise esas itibariyle cemiyet kurmada serbestlik getirmiştir.⁸³

1.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet öncesi dönemde sözünü ettiğimiz sınırlamalar, Cumhuriyetin ilk yıllarında da kendini göstermiş olsa da sendikal gelişmeler tümüyle bu dönemde gerçekleşmiştir.⁸⁴

1947 öncesi döneme baktığımızda; öncelikle 1924 Anayasası ile cemiyet kurma hakkının tüm vatandaşlara tanınan bir temel hak olarak düzenlendiği görülmektedir. 4 Mart 1925 tarihinde çıkarılan Takrir-i Sükun (Sıkıyönetim Kanunu) ile hükümete sosyal düzen ve asayişin sağlanabilmesi amacıyla bu cemiyetlerin faaliyetlerini durdurma yetkisi verilmiş ve bu yetki kullanılarak faaliyetleri durdurulmuştur. 1926 tarihli Türk Medeni Kanunu ile de cemiyetlerle ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır. 1936 tarihli 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu⁸⁵ ile sınıf esasına dayalı cemiyetler yasaklanmış ve buna bağlı olarak sadece işçilerin üye olabileceği veya kurabileceği cemiyetlerin kurulması engellenerek, işçi hareketinin gelişmesine önemli ölçüde set çekilmiştir.

II. Dünya Savaşı sonrası, tüm dünyada demokrasi ve insan hakları ile ilgili önemli gelişmeler yaşanmış ve bu gelişmeler sendikal hakların da gelişmesinin önünü açmıştır. 1945 sonrasında çok partili döneme giren Türkiye, batılılaşma anlamında önemli adımlar atmıştır. 1949 tarihli ve 4919 sayılı kanunla⁸⁶ Cemiyetler Kanununda değişiklik yapılmış ve sınıf esasına dayalı sendikacılık yasağı kaldırılmıştır. Bu dönem, sendika hakkının sağlanması için gereken demokratik toplum yapısının hazırlandığı bir süreç olmuştur.⁸⁷

⁸² Mustafa Erdoğan, **Türkiye’de Anayasalar ve Siyaset**, 7.b. Ankara: Liberte Yayınları, 2011, s.47,48; Kemal Gözler, **Anayasa Hukukuna Giriş**, 2.b. Bursa: Ekin Yayınları, 2002, s.170.

⁸³ Çelik, **a.g.e.**, s. 400.

⁸⁴ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 258.

⁸⁵ RG. 14.07.1938 - 3959.

⁸⁶ RG. 10.06.1946 - 6329.

⁸⁷ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 261.

Sendika özgürlüğü ilk kez 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun⁸⁸ ile düzenlenmiştir.⁸⁹ Ancak önemli ölçüde sınırlamalar da getirilmiştir.⁹⁰ Sendikalar siyasetle uğraşmaktan men edilmiş, Çalışma Bakanlığının denetimi ve kapatma yaptırımı öngörülmüştür. Umumi mukavele yapma yetkisini haiz sendikalara grev hakkının tanınmaması da sendikaların güçlenmesini zorlamıştır.

1952 yılında ilk işçi üst kuruluşu “Türk-İş” kurulmuştur. Ardından 1961 Anayasası, yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur.⁹¹ Bu dönemde gelişmelere 1961 Anayasası damgasını vurmuştur. Anayasa ile sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı, grev ve lokavt ekonomik ve sosyal nitelikli haklar olarak tüm çalışanlara tanınmıştır. 1971 yılında ise, “çalışanlar” ibaresi “işçiler” ibaresi olarak değiştirilmek suretiyle memurların sendikal hakları önemli ölçüde ellerinden alınmış, sendikal haklar kısıtlanmıştır.⁹² 10 Ekim 1961’de “İstanbul İşveren Sendikaları Birliği” adında altı işveren sendikasının bir araya gelmesi ile oluşan birlik kurulmuş, 1962’de adı “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)” adını almıştır. 1963 yılında, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁹³ kabul edilmiş ve toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hukuki bir düzene oturtulmuştur. 1961 Anayasası⁹⁴ ile memurlara sendika kurma hakkı tanınmış olmasına karşın, 1972 yılında bazı eylemlerin artması sebebiyle bu düzenleme kaldırılmış ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu⁹⁵ ile kurulan memur sendikaları kapatılmıştır. 1967 yılında, “partiler üstü politika” karşıtı olan dört sendika Türk-İş’ten ayrılarak “Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)” adı altında bir konfederasyon kurmuşlardır. 27 Mayıs 1960 Askeri Müdahalesinin hemen ardından gelen 1961 Anayasası ile oluşan göreceli özgürlük ortamında sosyalist düşünce zenginliği meydana gelmiş, bunun etkisi DİSK’in hem kuruluşunda hem de sonraki yıllarında görülmüştür.⁹⁶

⁸⁸ RG. 26.01.1947 - 6542.

⁸⁹ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 258.

⁹⁰ Çelik, **a.g.e.**, s.401.

⁹¹ **a.g.e.**

⁹² Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 262, 263.

⁹³ RG. 24.07.1963 - 11462.

⁹⁴ RG. 30.05.1961 -10816.

⁹⁵ RG. 17.06.1965 - 12025.

⁹⁶ Umut Ulukan, “Türk Sendika Tarihinden Bir Örnek: DİSK”, 2005, (Çevrimiçi) http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=2442 (Erişim Tarihi: (16.10.2011).

12 Eylül 1980 tarihinde ülke bütünlüğünü korumak, muhtemel bir iç savaşı önlemek, devletin otoritesini ve varlığını yeniden tesis etmek ve demokratik düzenin işlemlerine mani olan sebepleri ortadan kaldırmak için yaşanan askeri müdahale⁹⁷ ve özelleştirme ile sendikalardan kaynaklanan nedenlerle, sendikaların üye kaybı yaşadığı görülmektedir.⁹⁸ Askeri müdahale sonucu ülke yönetimine el koyan Milli Güvenlik Konseyi yeni Anayasa yapma çalışmalarına 29 Haziran 1981 yılında çıkardığı Kurucu Meclis Hakkında Kanun ile başlamıştır. Kanuna göre kurucu meclis Milli Güvenlik Kurulu ile Danışma Meclisinden oluşturuldu. Hazırlanan Anayasa taslağı, 7 Kasım 1982 tarihinde halk oylamasına sunulurken %91,4 oyla kabul edildi⁹⁹ 1961 Anayasasının yerini alacak 1982 Anayasası hazırlanmış ve yürürlüğe konmuştur. Askeri darbe sonrasında Türkiye’de demokratik ve siyasi hayatın kesintiye uğradığı bir ara dönem yaşanmıştır 1982 Anayasasında, 1961 Anayasasının esas alındığı, sendikal hakların suistimal edilmesini önleyici düzenleme ve değişikliklere yer verildiği,¹⁰⁰ eskiye oranla daha ayrıntılı ve değişiklik içeren hükümlere de yer verildiği belirtilmiştir.¹⁰¹ Ardından, toplu pazarlık haklarının dayanağını oluşturan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 274 sayılı kanunun ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunu da 275 sayılı kanunun yerini almıştır.¹⁰² 1982 Anayasasına uygun olarak 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gerek şekil gerek içerik bakımından 274 sayılı eski kanundan önemli ölçüde farklılık göstermiştir.¹⁰³

1995 yılında, 1982 Anayasasında yapılan değişiklik ile sendikalara getirilmiş olan siyaset ve memurlara getirilmiş olan sendika yasağı kaldırılmış; memurlara sendika kurma ve toplu görüşme yapma hakkı tanınmıştır. 2010 yılında 5982 sayılı yasa¹⁰⁴ ile yapılan değişiklik uyarınca, memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu iş sözleşmesi hakkı tanınmıştır (Ek

⁹⁷ Engin Şahin, **2010 Anayasa Değişikliği Sonrası Türk Anayasa Mahkemesi ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Anayasa Yargısı**, Gaziantep: Zirve Üniversitesi, Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi Stratejik Analiz Serisi, Ocak 2011, s.7

⁹⁸ (Çevrimiçi) <http://www.anlayis.net/makaleGoster.aspx?makaleid=2625> (Erişim Tarihi:16.10.2011).

⁹⁹ Engin Şahin, **2010 Anayasa Değişikliği Sonrası Türk Anayasa Mahkemesi ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Anayasa Yargısı**, Gaziantep: Zirve Üniversitesi, Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi Stratejik Analiz Serisi, Ocak 2011, s.7

¹⁰⁰ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 263.

¹⁰¹ Çelik, **a.g.e.**, s.403.

¹⁰² Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 8.

¹⁰³ Çelik, **a.g.e.**, s.403.

¹⁰⁴ RG. 13.05.2010 - 27580.

fıkra: 7/5/2010-5982/6 m.) ve getirilen bir diğer ek fıkra uyarınca da (Ek fıkra: 07.05.2010-5982/6 m.) toplu görüşmeler sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilecekleri ve kurul kararlarının kesin olacağı belirtilmiştir. 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile kamu görevlilerinin sendika kurma ve idare ile toplu görüşme yapma hakları yasal düzenlemeye kavuşmuştur. 2002 yılında da 4773 sayılı kanun ile İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Basın İş Kanununda yapılan bazı değişikliklerle sendikal güvenceler artırılmıştır.

Son olarak belirtmek isteriz ki, son dönemlerde sendikal ilişkilerden ve toplu görüşme, toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenden uzaklaşma eğiliminde olan işverenler mümkün olduğunca otomasyona yönelmeyi tercih etmektedirler. Yine bu bağlamda, bir kısım işletmelerin çok sayıda küçük işyerine bölünmek veya taşeron işçi çalıştırmak suretiyle sistem dışında kalmayı amaçladıkları görülmektedir.¹⁰⁵

1.4. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKINA İLİŞKİN YASAL DEĞİŞİM SÜRECİ

2010 Anayasa değişiklikleri, paketin oluşumu, TBMM’de görüşülmesi, Anayasa Mahkemesinde iptal davasına konu olması ve referandumla kabulü sürecinde yaşananlar ve içeriği nedeniyle önceki değişikliklere oranla çok daha fazla ülkemizin gündeminde yer almıştır.¹⁰⁶

1982 Anayasasının **51. maddesinin** 4. fıkrasında yer alan “aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü sendika özgürlüğüne önemli ölçüde kısıtlama getirmektedir ve sendika özgürlüğüne aykırıdır.¹⁰⁷ Ayrıca bu yasak 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerine de aykırı bulunmuş ve yasağın kaldırılmasının gerek bireysel gerek kolektif sendika özgürlüğü açısından önem arz ettiği ve uygulamada güçlü sendikaların

¹⁰⁵ TİSK, **XIX. Genel Kurul Çalışma Raporu**, y.y., (16-17 Aralık) 1995, s.100.

¹⁰⁶ Yusuf Şevki Hakyemez, “2010 Anayasa Değişiklikleri ve Demokratik Hukuk Devleti”, (Çevrimiçi) http://www.hukuk.gazi.edu.tr/editor/dergi/14_2_13.pdf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2012), s.388.

¹⁰⁷ Algun Çifter, “Anayasamızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, İstanbul: Beta Yayınları, C.II. (Ocak 2001), s.1550.

oluşumuna katkı sağlayabileceği belirtilmiştir.¹⁰⁸ Nihayet bu hüküm 07.05.2010 tarihinde 5982 sayılı kanunla¹⁰⁹ çıkarılmıştır. Aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunabilmesinin yetki uyuşmazlıkları konusunda sorun çıkarabileceği de yöneltilen eleştiriler arasındadır.¹¹⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı sözleşmesinin üçüncü maddesinde yer alan “sendikaların temsilcilerini serbestçe seçme hakkına aykırı bulunan ve **Anayasa m. 51/7**'de yer alan “ işçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmak” hükmü de 2001 yılında 4709 sayılı yasa¹¹¹ ile kaldırılmıştır.¹¹² İsbetli olmayan bu hüküm 26.05. 2007 tarihinde 5672 sayılı kanunla¹¹³ 2821 sayılı Sendikalar Kanunundan da çıkarılmıştır.¹¹⁴ Anayasanın **52. maddesi** ile ilgili olarak; sendikalar için siyaset yasağı öngören (AY. m.52/1), sendikalar üzerinde devletin idari ve mali denetimine olanak veren (AY. m.52/3), sendikaların gelirlerini amaçları dışında kullanmamasını, tüm gelirlerini devlet bankalarına yatırmasını öngören (AY. m.52/4) ve 87 sayılı İLO Sözleşmesinde yer alan “sendikaların iç yönetimlerini serbestçe düzenleme” ilkesine aykırı olduğu için eleştirilen hüküm de 1995 tarihinde 4121 sayılı kanunla tümüyle yürürlükten kaldırılmıştır. Sivil toplum örgütlerini depolitize etmeyi amaçlayan Anayasanın 82. maddesinin de kaldırılması gerektiği görüşü doktrinde yer almaktadır. Zira, 52. maddede düzenlenmiş olan siyaset yasağının kaldırıldığı ve 82. madde değiştirilmediği için sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının yönetim ve disiplin kurulu üyeliği milletvekilliği ile bağdaşmamaktadır.¹¹⁵ Bir diğer düzenleme, toplu iş sözleşmesi ile ilgili **53. maddeye** ilişkindir. “53. maddenin 4. fıkrasında yer alan “aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması ve uygulanması yasağı” 07.05.2010 tarihinde 5982 sayılı yasa ile kaldırılmıştır. 2010 Anayasa değişikliği ile yapılan en önemli düzenlemelerden biri de, memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu iş sözleşmesi hakkı tanınmasıdır (Ek fıkra:

¹⁰⁸ Mehmet Uçum “Çalışana ve Emekliye Anayasal Güvence”, (Çevrimiçi)
<http://www.marksist.org/dosyalar/1624-anayasa-degisikligi-ve-sendikal-haklar?start=6>
(Erişim Tarihi: 09.12.2011).

¹⁰⁹ RG. 13.05.2010 - 27580.

¹¹⁰ Mustafa Kılıçoğlu, “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Açısından Anayasa Değişikliği İle Sınırlı Genel Bakış ve Değişikliğin Getireceği Olası Sorunlar”, (Çevrimiçi)
http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/rt4/Kilicoglu_toplupazarlik.pdf (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

¹¹¹ RG. 17.10.2001 - 24556 Mükerrer.

¹¹² Çifter, **a.g.e.**, s.1551.

¹¹³ RG. 01.06.2007 - 26539.

¹¹⁴ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.48.

¹¹⁵ Çifter, **a.g.e.**, s.1551.

7/5/2010-5982/6 m.). Bu düzenleme öğretilerde genel olarak olumlu bulunmuştur.¹¹⁶ Bu olumlu bir adım olmakla birlikte, sendikal haklar bakımından yetersiz bulunmuştur. Çünkü grev hakkının olmadığı bir yerde toplu iş sözleşme yapma hakkının asli işlevine ulaşması her durumda mümkün olmayabilir. Nitekim getirilen bir ek fıkra ile (Ek fıkra: 07.05.2010-5982/6 m.) toplu görüşmeler sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilecekleri ve kurul kararlarının kesin olacağı belirtilmiştir.¹¹⁷ Bu durum, zorunlu tahkim dolayısıyla örtülü grev yasağı şeklinde yorumlanmış ve uluslararası denetim mekanizmalarından kaçma çabası olarak nitelendirilmiştir.¹¹⁸ Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususların kanunla düzenleneceğine dair ek fıkra hükmü de 2010 yılında Anayasaya eklenmiştir (Ek fıkra: 12/9/2010-5982/6 md.). Anayasamızın, grev hakkı ve lokavtı düzenleyen **54. maddesinde** de değişikliğe gidilmiş, “grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur” (m.54/3) ve “siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” (m.54/7) hükümleri kaldırılmıştır. Genel grev ve lokavt, siyasi amaçlı grev ve lokavt ile dayanışma grev ve lokavtının gelişmiş demokrasilerde bir insan hakkı olarak kabul edildiği ve buna ilişkin yasağın kaldırılmasıyla Türkiye’deki çalışanların, 12 Eylül’e kadar var olan ancak 12 Eylül’de gasp edilen bazı haklarına kavuşmuş oldukları belirtilmiştir.¹¹⁹

Yapılacak yeni Anayasa değişiklikleriyle ilgili çalışmalar, yeni arayışlar devam etmektedir. Hazırlanacak yeni Anayasa farklılıklarla bir arada yaşama iradesinin sözleşmesi olma iddiasını ortaya koymak zorundadır. Farklı alt gruplarla sözleşmenin tarafı olan vatandaşların Anayasa yapım sürecine katılması ve görüşlerini ortaya koyması Anayasanın daha geniş bir temsile ve daha geniş bir toplumsal uzlaşmaya ulaşmasına katkı

¹¹⁶ (Çevrimiçi) http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/rt4/Kilicoglu_toplupazarlik.pdf (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

¹¹⁷ Hakyemez, **a.g.e.**, s. 392.

¹¹⁸ Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu, “Sendikal Haklarımızla İlgili Yeni Düzenlemeler Üzerine”, (Çevrimiçi) <http://www.ulasimis.org/makaleDetay.aspx?HID=4> (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

¹¹⁹ Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı,(Çevrimiçi) <http://www.setav.org/ups/dosya/45997.pdf> (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

sağlayacaktır.¹²⁰ Çeşitli konularda çeşitli kurum ve kuruluşlardan da görüş alınmaktadır. Bu çerçevede, TBMM Anayasa Uzlaşma Alt Komisyon aralık ayının ilk haftası, daha önceden yazılı görüş gönderen TÜSİAD, TESEV, MÜSİAD, Hacı Bektaş-ı Veli Derneği, Diyanet Vakfı'nı dinledi ve önerilerini aldı.¹²¹ 19 Eylül 2011 günü TBMM Başkanı Cemil Çiçek'in daveti üzerine hukukçularla yapılan toplantı ile yeni Anayasa yapım sürecinin başlamış olduğunu söylemek mümkündür. 19 Ekim 2011 tarihinde gerçekleştirilen Anayasa Uzlaşma Komisyonu toplantısında, sendikaların da temsilcileri vasıtasıyla uzlaşma komisyonunda temsiline olanak tanınması gerektiği, belirtilen görüşler arasında yer almıştır.¹²² Türkiye genelini kapsayan ve 49.740 kişiyle yapılan ankete göre katılımcıların üçte ikisi anayasa yapım sürecinde söz sahibi olmak istemektedir, ayrıca sivil toplum örgütlerinin de bu süreçte rol almak istedikleri görülmekte ve bu durum memnuniyet verici bir gelişme olarak nitelendirilmektedir.¹²³ Yeni Anayasal düzenlemeye ilişkin bekleyiş ve öneriler sürmekteyken, sivil toplum örgütlerince, sendikacılığı geliştirecek anlayışın, ayrımcılık ve dışlayıcılığın her çeşidinin reddedilmesi olduğu ve sendikaların gerçek anlamda özgür olmaları gerektiği ifade edilmiştir.¹²⁴

Ülkemizde, toplumsal sözleşme olarak nitelendirilen Anayasanın değişim sürecinde gelinen noktada, Uzlaşma Komisyonu kurulması konusunda, 2011 Eylül ayında, iktidar ile muhalefet arasında da herhangi bir görüş farklılığı bulunmadığı belirtilmiş, ardından dört siyasi parti ile uzlaşma komisyonu kurulmuş ve 19 Ekim günü ilk toplantısı yapılmıştır. Başbakan, yeni Anayasanın 2012 yılının ilk yarısında tamamlanmasını hedeflediklerini beyan etmiştir.

2004 tarihinde, Prof. Dr. Metin Kutal, Prof. Dr. Tankut Centel ve Prof. Dr. A. Murat Demircioğlu'ndan oluşan Bilim Komisyonu tarafından, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu taslağı hazırlanmış, ilgili kanunların

¹²⁰ Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi, **Yeni Anayasadan Toplumsal Beklentiler**, Rapor No: 36, Ankara, 2011, s.1.

¹²¹ (Çevrimiçi) <http://www.anayasa2011.com/?p=7795> (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

¹²² Ozan Ergül, "Yeni Anayasa Arayışları", **Güncel Hukuk Dergisi**, Y. Kasım 2011/11-95, İstanbul, 2011, s.50.

¹²³ Şeref İba, (Çevrimiçi) http://www.gundem01.com/index.php?option=com_content&task=view&id=5926 (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

¹²⁴ (Çevrimiçi) http://siviltoplumakademisi.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=783:oezguer-yeni-anayasa-suerecinde-sendikaların-rolue&catid=52:anayasa-taslakları&Itemid=130 (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

bazı maddelerinde değişiklik öngörölmüş daha sonra da 2005 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı yeni bir kanun metni şeklinde hazırlanmıştır.¹²⁵ Bakanlar Kuruluna imza için gönderilmiş olan taslakta daha önce Anayasa ile kabul edilen düzenlemeler de yer almaktadır. Şu an, gerek 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gerek 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yapılması öngörölen değişiklikler, “**Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarı Taslağı**”¹²⁶ adı adlında tek bir taslakta toplanmıştır. Daha ayrıntılı belirtecek olursak:

Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarı Taslağında, sendikaya üye olma yaşı düşürölmüştür. Buna göre, on beş yaşını dolduranlar, bahsetmiş olduğumuz diğer koşulların da mevcut olması koşulu ile sendikaya üye olabileceklerdir. Yine madde 17 uyarınca, aynı işyerinde ve aynı zamanda farklı işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olabilecekleri belirtilmiştir. Bir diğer değişiklik ise, 2821 sayılı kanun m. 22/3’te belirtilen üye kayıt fişlerinin notere tasdikine ilişkindir. Yeni düzenlemede, üyelik fişinin notere tasdik edilme zorunluluğu kaldırılmıştır ve elektronik başvuru sistemi getirilmiştir. Kurucularda aranan Türk vatandaşı olma koşulunun da kaldırıldığı görölmektedir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 60. maddesinde belirtilen işkollarının sayısı taslakta on sekiz başlık halinde düzenlenmiştir. İşçi sendikası üyesinin bir yıl işsiz kalmasının üyeliği etkilemeyeceği belirtilmiştir. Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye’de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilirler. İşçi kuruluşu veya şubesinin yönetim kurulunda görev alması sebebi ile çalıştığı işyerinden ayrılan yöneticinin iş sözleşmesinin askıda kalacağı ve kıdem tazminatı alabilecekleri belirtilmiştir. Buna göre, İş sözleşmesi askıya alınan yönetici, görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilecektir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki koşullarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş

¹²⁵ Hakkı Kızıloğlu, “Yeni Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı Neler Getiriyor” (Çevrimiçi) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1282&id=70 (Erişim Tarihi: 10.12.2011).

¹²⁶ (Çevrimiçi) <http://www.basbakanlik.gov.tr/Forms/pDraftOfBill.aspx> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs: 2012).

sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. Bu nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticilerine ise başvuruları halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenecektir.

Sendika temsilciliğinin güvencesi de artırılmıştır. Buna göre, İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyecektir. Ayrıca, temsilcinin işe iadesine karar verilip de feshin geçersiz sayılması durumunda fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenecek; kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması koşuluyla altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilecek, ücreti ve diğer hakları ödenmeye devam edilecektir. Sendika özgürlüğüne ilişkin güvence, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun “sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı” başlıklı 31. maddesine benzer bir düzenleme ile taslakta “sendika özgürlüğünün güvencesi” başlığı ile 25. maddede düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada; feshin nedenini ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu, işçinin feshin işverenin belirttiği nedene dayanmadığını iddia etmesi durumunda feshin sendikal nedene dayandığının işçi tarafından ispat edileceği, fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçinin ispat etmekle yükümlü olduğu ve sendikal ayrımcılık yapıldığının güçlü bir biçimde ortaya konması durumunda işverenin davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olduğu da madde metninde yer almıştır. Sendikaların faaliyetleri tüzüğe bırakılmıştır (taslak m. 26).

Taslakta öngörülen düzenlemelerden bir diğeri de çerçeve sözleşme ile ilgilidir. Buna göre, taraflardan birinin çağrısına karşı tarafın olumlu cevap vermesi durumunda en az bir en çok üç yıl süre ile isteğe bağlı olarak çerçeve sözleşme yapılabileceği öngörülmüştür.

12.09.2010 tarihinde yapılan referandumla kabul edilen 07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun¹²⁷ doğrultusunda memurlar ve diğer kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme hakkının kullanımının, toplu sözleşmenin yapılma usulünün taraflarının, kapsamının, toplu sözleşmeden yararlanacak olanların, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılmasının, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili ile çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi yanında uygulamadaki aksayan yönlerin

¹²⁷ RG. 13.05.2010 - 27580.

düzeltilmesine ilişkin düzenlemeler öngören “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” kanunlaşmıştır.¹²⁸ Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 6289 sayılı Kanun 11.04.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve 25.06.2001 kabul tarihli 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu adı “**Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu**” olarak değiştirilmiştir.¹²⁹

1.5. SENDİKAL ANLAYIŞLAR

1.5.1. Faşist Sendika Anlayışı

İlk önce İtalya’da ortaya çıkan ve otoriter-halkçı rejimi ifade etmek için kullanılan, milliyetçi ve millet çıkarlarını her şeyin üstünde tutan, bu hedefe ulaşmak için ekonomi üzerinde sıkı bir devlet kontrolü uygulanması politikası güden, insanlar arası ve milletler arası eşitliği kabul etmeyen, otoriter; her işkolunda bir tek sendika anlayışının esas alındığı ve üyeliğin zorunlu kılındığı bu anlayışta milletin menfaatine zarar verebileceği düşünülen her türlü faaliyet yasaklanmış olmakla birlikte, sendikaların siyasi iktidar karşısında bağımsız olmaları da kabul edilemez ve sendikalar, devleti idare eden tek partiyi desteklemek zorundadır.¹³⁰

1.5.2. Sosyalist-Marksist Sendika Anlayışı

Bilimsel sosyalizmin kurucusu Karl Marx’ın görüşlerini esas alan, temel kuramı sınıflar savaşı olan bu ekonomik, siyasi ve felsefi sistemde¹³¹ sendikalar, kapitalizme karşı mücadele çerçevesinde; siyasal demokrasi, sosyal refah, adil gelir dağılımını hedefleyen reformist sendikacılıkta olduğu gibi kapitalist ekonomik düzenin aksayan yönlerini ekonomik ve siyasi eylemlerle düzeltmeyi amaçlayan;¹³² işçilerin eylemlerini hem ideolojik olarak örgütleyen hem de fiilen savaşa hazırlayan bir sınıf mücadelesinin aracı olan kuruluşlardır. Bu nedenle de, Marksist - sosyalist sendikacılık anlayışında, uzlaşmacı

¹²⁸ (Çevrimiçi) http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=99738 (Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2012).

¹²⁹ RG. 11.04.2012 - 28261.

¹³⁰ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 270.

¹³¹ (Çevrimiçi) <http://www.turkcebilgi.org/bilim/felsefe/marksizm-nedir-32974.html> (Erişim Tarihi: 17.10.2011).

¹³² Banu Uçkan ve Deniz Kağncıoğlu, “Endüstri İlişkileri”, (Çevrimiçi) <http://books.google.com.tr/books> (Erişim Tarihi:19.10.2011), s.107.

sendikacılığın aksine ideolojik sendikacılık ön plana çıkmaktadır. Sosyalist sendika anlayışı da Marksist yönetim kuruluncaya kadar sendikaların ideolojik mücadelelerini sürdürmelerini ve amaçladıkları hedefleri kurulduktan sonra da bu sisteme bağlı kalmalarını öngörür. Bu sistemde, kuruluş bakımından izin sistemi geçerli olup sendika tekliği ilkesi hakimdir.

İşçi sınıfının kurtuluşu salt sendikaların işi değildir. Bilakis kurtuluş sendikaların üstünde işçi sınıfı ideolojisi ile donanmış işçi sınıfı ile organik bağları olan bir parti ile mümkündür. Buna göre, her işkolu ve işyerinde yalnız bir tane sendika faaliyette bulunabilecektir ve sendika üyeliği de zorunludur. İşçinin iktidar olup da sosyalist işçi iktidarı kurulması durumunda sendikaların görevi, bu iktidarın başarısı için çalışmak ve ideolojik eğitimi sürdürmek olacaktır.¹³³

Dünyada; Çin, Küba gibi sosyalist sisteme sahip ülkelerde yaygınlık göstermekte olan bu anlayış, Fransa'da Genel İş Konfederasyonu ve İtalya'da Genel İş Konfederasyonunda da uzun yıllar benimsenmiştir.¹³⁴

1.5.3. Liberal Sendika Anlayışı

Liberal öğretinin doğduğu ve geliştiği coğrafi mekan Fransa ve Büyük Britanya'dır. Tarihsel dönem olarak ilk liberallerin XVII. yüzyılda temellerini attıkları liberalizmin yükselişi XIX. Yüzyıla rastlar zayıflamış olarak XX. Yüzyılın sonuna dek uzanır. Liberal öğretisi ve liberal devlet, liberalizm ve bireycilik temelleri üzerine inşa edilmiştir. Bu çerçevede, mülkiyet, ticari dolaşım, erkler ayrılığı, devlet ve sivil toplum ayrımı gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. Doğal hukuk ile birey arasında yakın bir ilişki vardır. Birey, özgür iradesiyle onayladığı sosyal sözleşme ile ortaya çıkan iktidarın kaynağıdır. Birey önce gelir, devlet sonra.¹³⁵

Klasik liberal düşünceye bakıldığında, özellikle toplu iş sözleşmesi ve grev yoluyla piyasanın işleyişine müdahale ederek serbest rekabeti bozucu etki ettikleri gerekçesiyle

¹³³ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 270, 271.

¹³⁴ Uçkan ve Kağncıoğlu, **a.g.e.**, s.107.

¹³⁵ İbrahim Ö. Kaboğlu, **Anayasa Hukuku Dersleri**, 3.b. İstanbul: Legal Yayınları, 2006, s. 84, 85.

sendikaların varlığının kabul edilmediği; sendikal faaliyetlerin teşebbüs özgürlüğü aleyhine suçlardan sayıldığı görülmüştür.¹³⁶

Kökleri batı aydınlanma sürecine dayanan, ideoloji ve politika geleneğinde özgürlüğü birinci sırada tutan liberal akımda,¹³⁷ zaman içinde bu düşünce değişmiş ve sendikacılık temel insan hakkı olarak kabul edilmiştir. Liberalistler günümüzde sendikalara devlet desteğinin bütünüyle sona erdirilmesi temelinde özgür sendikacılık anlayışını kabul etmiş ve razı olmuş gözükmektedirler.¹³⁸

1.5.4. Özgür Sendikacılık Anlayışı

Günümüzde, özgürlükçü, demokratik düzenlere hakim olan sendikacılık anlayışı hür sendikacılık anlayışıdır. Çalışmamızın konusunu oluşturan sendika özgürlüğü ve hakkına kaynaklık eden bu anlayışın temelinde; yukarıda da belirtildiği üzere, izin sisteminin karşısında yer alan serbest kuruluş esası, sendikalara üye olma, olmama veya üyelikten çekilme serbestisi esası, her işkolunda ve işyerinde aynı anda iki veya daha fazla sendikanın serbestçe kurulabilme ve faaliyette bulunabilmesi olanağı, yöneticilerin serbestçe seçilebildiği, faaliyetlerin serbestçe düzenlenebildiği, ulusal veya uluslararası kuruluşların serbestçe kurulabildiği ve bu kuruluşlara serbestçe üye olunabildiği faaliyet serbestisi ilkesinin yanı sıra hükümete, siyasi partilere ve diğer sosyal kuruluşlara karşı bağımsızlık ve demokratiklik ilkesi yatmaktadır.¹³⁹

¹³⁶ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 270.

¹³⁷ (Çevrimiçi) http://www.ebilge.com/5601/Liberalizm_nedir.html (Erişim Tarihi: 25.10.2011).

¹³⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s. 270.

¹³⁹ **a.g.e.**, s. 270, 271.

2. TÜRKİYE’DE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKI

2.1. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKI KAVRAMI ve TANIMI

2.1.1. Kavram

Sendika özgürlüğü ve hakkı, 1961 Anayasasında olduğu gibi¹⁴⁰ 1982 Anayasasında da, “Temel Haklar ve Ödevler” başlığını taşıyan ikinci kısmın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığını taşıyan üçüncü bölümünde, 51. maddede düzenlenmiştir. Ancak, sendika özgürlüğü ve hakkının, bu sistematik içerisinde “klasik bir temel hak mı yoksa sosyal bir hak mı” olduğu konusunda net bir sonuca varılabilmesi açısından, doğuş dinamikleri de göz önünde tutularak, zayıf durumda bulunan işçilerin örgütlenecek güçlenmeleri yoluyla sosyal devletin gerçekleştirilmesi amacına hizmet ettiği gerekçesiyle “sosyal bir hak” sayılmasının daha doğru olacağı görüşü doktrinde yer almaktadır.¹⁴¹

Madde metnine bakıldığında, “sendika özgürlüğü” deyimine yer verilmeyip; “sendika kurma hakkı” ifadesine yer verildiği görülmektedir. Aynı şekilde, Alman Anayasası’na bakıldığında da, 9. maddede “özgürlük” deyiminin değil “hak” deyiminin kullanıldığı ve buna rağmen öğretide “sendika özgürlüğü” ifadesine yer verildiği görülmektedir.¹⁴²

Tarih boyu tüm anlaşmazlıkların, savaşların temelinde yatan neden olan ve çalışmamızın özünü oluşturan “hak ve özgürlük” kavramlarını daha ayrıntılı incelememiz gerekirse, bu iki kavramı kıyaslamak faydalı olacaktır. Özgürlüğün daha geniş kapsamlı ve soyut, hakkın ise özgürlüğün yazılı hukuk kurallarıyla somutlaştırılması sonucu tanınan yetkiler olduğu görülmektedir.¹⁴³ İnsan hakkı ve kamusal özgürlük kavramları ele alındığında; hakkın, insanın kişiliğine bağlı olarak ve sosyal bir varlık olması sebebiyle sahip olduğu soyut, değişmez nitelikteki yetkiler; özgürlüğün ise, hakların pozitif hukuk aracılığıyla düzenlenerek güvence altına alınan ve uygulamaya taşınan somut kısmı olduğu şeklindeki

¹⁴⁰ Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Özgün Matbaacılık, 1986, s. 33.

¹⁴¹ a.g.e.

¹⁴² Çelik, a.g.e., s.404.

¹⁴³ a.g.e.

görüŖün¹⁴⁴ yanı sıra, sendika hürriyetinin, kişilerin ve sendikaların serbestçe sendikal faaliyette bulunmasını; sendika hakkının ise, sendika özgürlüğünün hayata geçirilmiş ve kullanılabilir hale gelmiş olmasını ifade ettiği,¹⁴⁵ özgürlüğün nispeten daha soyut, hakkın ise daha somut olduğu;¹⁴⁶ bu iki kavram arasında esasta büyük fark olmadığı¹⁴⁷ şeklinde görüşler vardır. Hak-özgürlük ayrımı ile ilgili diğer bir görüşe göre, somut olan hak, soyut olan özgürlüğün uygulanması aşamasında ortaya çıkar. Özgürlüklerin gerçekleşebilmesi için başkalarının veya devletin bir şey yapmaması gerekir. Hakkın gerçekleşebilmesi için ise, diğer kişilerin veya devletin, hak sahibi kişi lehine birtakım edimlerde bulunması gerekir, yani hakkı gerçekleştiren fiil, hak sahibinin değil, başka kişilerin veya devletin fiilidir.¹⁴⁸

Tarihi bir perspektifle, evrim süreci nazara alındığında görölmektedir ki, bundan milyarlarca yıl önce dahi doğada sınırsız bir özgürlük vardı ve sınırsız özgürlük ortamında “hak” kavramı henüz icat edilmemişti.¹⁴⁹ Zaman içinde gelişimini sürdüren evren bugün milyarlarca insan tarafından paylaşılmakta olup, toplum düzeninin çeşitli kurallarla korunması zorunluluğu hasil olmuştur. Böylelikle bireylere, çeşitli haklar tanınmış, sınırları çizilmiş ve korunması amacıyla çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür. Bu açıdan bakıldığında, ‘özgürlüğün’ doğadan kaynaklanan, daha geniş kapsamlı ve soyut; ‘hakkın’ ise özgürlüğe hizmet etmek amacıyla ve yazılı hukuk kuralları aracılığıyla somutlaştırılmış yetkiler olduğu ve bu nedenle de somut olan yasal düzenlemelerde “hak” ifadesinin kullanıldığı görüşündeyiz.

“Hak” ve “özgürlük” kavramları, anlamsal olarak birbirine oldukça yakın olup, bazı zamanlar aynı anlamda kullanılabilirdiği görölmektedir.¹⁵⁰ Zira, yazılı metinlerde ve doktrinde bazen “sendika özgürlüğü” bazen ise “sendika hakkı” ifadelerine yer verildiği görölmektedir.¹⁵¹ Biz çalışmamızın her aşamasında “*sendika özgürlüğü ve hakkı*” ifadesini kullanarak en geniş kapsamda konuyu açıklığa kavuşturmaya çalışacağız.

¹⁴⁴ Mehmet Akad ve Bihterin Vural Dinçkol, **Genel Kamu Hukuku**, 2.b., İstanbul: Der Yayınları, 2002, s. 185.

¹⁴⁵ A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen/Kaplan, **İş Hukuku**, 4.b. Ankara: Gazi Kitabevi, 2011, s.273 ve 275.

¹⁴⁶ Sur, **a.g.e.**, s. 25.

¹⁴⁷ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 24.

¹⁴⁸ Gözler, **a.g.e.**, s. 147.

¹⁴⁹ Mustafa Atilla, “Hak ve Özgürlükler”, (Çevrimiçi)

<http://blog.milliyet.com.tr/hak-ve-ozgurlukler/Blog/?BlogNo=146389> (Erişim Tarihi:08.11.2011).

¹⁵⁰ Çelik, **a.g.e.**, s. 404.

¹⁵¹ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 24.

2.1.2. Tanım

Sendika özgürlüğü ve hakkı, işverenlerin ve ekonomik yönden işverenler kadar güçlü olmayan çalışanların, sosyo-ekonomik ortak hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla, serbestçe örgütlenebilmelerini; yani serbestçe sendikalar kurabilmelerini, kurulmuş sendikalara üye olabilmelerini, istedikleri zaman hiçbir sınırlama ve baskı altında kalmadan üyelikten çekilebilmelerini veya üye olmamayı tercih edebilmelerini ifade etmektedir.¹⁵²

Anayasanın 51/1 maddesi uyarınca, çalışanlar ve işverenler üyelerinin “çalışma ilişkilerinde” ekonomik-sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluşlar kurabileceklerdir. Ayrıca, bu kuruluşlara üye olma ve üyelikten çekilme konusunda da serbestlik tanınmıştır. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacaktır.

Anayasanın 51/2 maddesi, sendika kurma hak ve özgürlüğünün sınırlandırılma sebeplerini ve koşullar oluştuğunda sınırlamanın ne şekilde yapılabileceğini düzenlemiştir. Buna göre, sendika kurma hak ve özgürlüğü; ulusal güvenlik, kamusal düzen, suç eylemlerine mani olunması, toplumun genel sağlığı ve genel ahlakı ile diğer bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarına aykırı düşmesi durumunda sınırlandırılabilir. Maddenin sonunda, sınırlandırmanın sadece kanunla olabileceği belirtilerek bu yetki yasama organına bırakılmıştır.

Anayasa 51/3 maddesi uyarınca, sendika kurma hakkı ve özgürlüğünün kullanılmasına dair şekil, şart ve usuller kanuni düzenlemelere bırakılmış olup çalışmamızın devamında ayrıntılı bir şekilde değerlendirilecektir.

¹⁵² Çelik, **a.g.e.**, s. 404.; Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 23.; Akyiğit, **a.g.e.**, s.262.; Sur, **a.g.e.**, s. 24.; Taşkın, **a.g.e.**, s.120.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesinde tekrarlanan sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin düzenlemede de sendikaya serbestçe üye olunabileceği, kimseye üye olması veya olmaması konusunda baskı yapılamayacağı; yine aynı kanunun 25. maddesinde ise sendikaya üye kalma veya sendika üyeliğinden çekilme konusunda işçi veya işverenin zorlanamayacağı belirtilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 28. maddesi ile sendika ve konfederasyonlara, uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üye olma imkanı da tanınmış; söz konusu kuruluşlarla ilgili bazı sınırlandırmalar yapılmıştır. Buna göre, sendika ve konfederasyon şeklinde örgütlenebilen çalışan ve işverenler, sendika veya konfederasyon tüzel kişiliği olarak; insan haklarına, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkelerine saygılı; devletin, ülkesi-milleti ile bölünmez bütünlüğüne, egemenliğin hiçbir kişi-zümre-sınıfa bırakılmayacağı ilkesine, vicdan ve din özgürlüğüne aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilecek veya üye olmaları durumunda serbestçe üyelikten çekilebileceklerdir.

2.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKI-İNSAN HAKKI İLİŞKİSİ

Sendikal haklar insanlık tarihinin birikiminden gelen insan haklarıdır. Sendika özgürlüğü ve hakkı, insan hakları ile çok yakın bir ilişki içindedir. Zira, insan hakları yani temel hak ve özgürlükler olmadan sendika özgürlüğü ve hakkı anlam ifade etmeyeceği gibi, sendika özgürlüğü olmadan da temel hak ve özgürlükler eksik sayılacaktır.

Tarihsel gelişim sürecine göre insan hakları değerlendirildiğinde, insan haklarının dayanaklarını çeşitli ihtiyaçlardan aldığı ve mücadele sonucunda hukukileşme sürecini tamamladığı görülmektedir.¹⁵³ Yaşam hakkı, işkence yasağı kölelik yasağı, kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı, düşünce ve ifade özgürlüğü, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı, örgütlenme özgürlüğü, mülkiyet hakkı gibi **birinci kuşak haklar** “medeni ve siyasi haklar” ya da “klasik

¹⁵³ Nihat Bulut, **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, İstanbul: XII Levha Yayınları, 2009, s.25.

haklar” olarak da nitelendirilmektedir.¹⁵⁴ Birinci kuşak haklar, hem insanların iktidar müdahalesi olmadığı bir alanda maddi manevi gelişimlerini özgürce gerçekleştirebilmesini hedef alır, hem de bireylerin siyasi iktidara katılmasını amaçlar. Liberal bireycilik düşüncesinden ve “bırakın yapsınlar” görüşünden esinlenen bu haklar, pozitif karakterden ziyade negatif nitelik gösterirler. Aydınlanma çağının sonunda doğan ve aydınlanma nosyonu olarak olarak isimlendirilen bu haklar günümüz insan hakkı nosyonunun kaynağını oluşturmaktadır. 18. yüzyılın sonları ve ve 19. Yüzyılın başlarında uygulamaya konan birinci kuşak haklar, insan haklarını ön plana çıkarmış, devleti hukuka bağlı kılmada ve siyasi iktidarı sınırlandırmada başarılı olmuştur. Ancak bu haklar sosyal ve ekonomik hakları ihtiva etmediği için değişen toplum koşullarında yetersiz kalmış¹⁵⁵ ve ikinci kuşak hakların tanınması sürecine geçilmiştir.

19. yüzyılda sanayi devrimi ve sosyalist öğretisi ile liberal-burjuva öğretisinin kendini sosyalleştirmesi süreçlerinden geçerek ortaya çıkan **ikinci kuşak haklar**¹⁵⁶ ise temelde sosyal eşitlik amacına dayanmaktadır. Bu hakların hayata geçirilmesi, varlıklı ya da yoksul, herkesin insan haklarından tam olarak faydalanmasına olanak tanımıştır. İkinci kuşak hakların tanınması birinci kuşak hakların önemini azaltmamakla beraber, tam tersine güçlendirmiştir. Birinci ve ikinci kuşak haklar arasında temel bir farklılık olmamakla birlikte her ikisi de insan hakları kavramının birer alt kümesi olarak nitelendirilmiştir. “Yeni insan hakları” “dayanışma hakları” olarak nitelendirilen **üçüncü kuşak haklar** ise, tarihsel süreç içinde en son ortaya çıkmış haklardır. Bu hakların en bariz özelliği ise insan için gerekli olan dayanışma ortamını yaratabilme amacına dayanıyor olmasıdır. Bu haklar insancıl bir yaşam düşüncesinin bir anlatımıdır ve hem bireylere hem de toplumun türüne aittir.¹⁵⁷ Bazen “halkların hakları” olarak da nitelendirilen barış hakkı, gelişme hakkı, çevre hakkı, doğal kaynaklar üzerinde tam egemenlik hakkı, halkların kendi kaderlerini belirleme hakkı gibi haklar üçüncü kuşak haklar arasında yer alırken, sendikal özgürlükler, çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, eğitim

¹⁵⁴ Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, 4.b. İstanbul: Beta Yayınları, 2003, s.751.

¹⁵⁵ Bulut, **a.g.e.**, s.29

¹⁵⁶ Gemalmaz, **a.g.e.**, s.751.

¹⁵⁷ Bulut, **a.g.e.**, s.31.

hakkı, kültürel yaşama katılma hakkı, kültürel ürünlerden yararlanma hakkı gibi haklar ikinci kuşak haklar arasında yer almaktadır.¹⁵⁸

Temel hak ve özgürlükler Georg Jellinek'e mal edilen klasikleşmiş ayrıma göre üç gruba ayrılır . Devletin hak ve özgürlüklerin gerçekleştirilmesi konusundaki pozisyonunu temel alan bu ayrıma göre temel hak ve özgürlükler “negatif-aktif-pozitif statü hakları” kategorize edilmiştir.¹⁵⁹ Bu bağlamda bir değerlendirme yapılacak olursa, **negatif statü hakları** “koruyucu haklar” olarak da bilinir ve kişinin devlet tarafından dokunulamayacak özel alanının sınırlarını çizer. Kişi dokunulmazlığı, kişi hürriyeti, özel hayatın gizliliği, din ve vicdan özgürlüğü gibi hakları içeren negatif statü hakları anayasamızda “kişinin hakları ve ödevleri” başlığı altında toplanmıştır. “Katılma hakları” olarak adlandırılan **aktif statü hakları** ise yurttaşların siyasal iktidarın oluşumuna ve kullanılmasına katılmasını sağlayan haklardır. Vatandaşlık, seçme ve seçilme hakkı, siyasi parti özgürlüğü, dilekçe hakkı gibi haklar da aktif statü haklarındandır. İsteme hakkı olarak da nitelendirilen **pozitif statü hakları** ise devlete ya da onun kurumlarına belli bir biçimde davranma yükümlülüğü yükleyen haklardır. Bu haklar, toplumun güçsüz kesimlerinin insan onuruna yakışır bir yaşam sürebilmeleri için devletin önlemler alması ya da doğrudan edimlerde bulunması şeklinde olumlu müdahalesi ile gerçekleşebilen haklardır. Çalışma hakkı, eğitim hakkı, konut hakkı, sağlık hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi haklar da pozitif statü hakları arasındadır.¹⁶⁰ Sosyal ve ekonomik haklar, devlete belirli ödevler yükler. Devleti, vatandaşların refahını sağlamakla yükümlü tutar ve “hizmet eden devlet”, “koruyan devlet” anlayışını kabul eder. Devlet vatandaşların huzur içinde ve insanlık onuru ile bağdaşır şekilde yaşamasını sağlamakla sorumludur. Böylece, devlet pasif olmaktan çıkar pozitif olur.¹⁶¹ Buna rağmen sosyal ve ekonomik haklardan bazılarının tam anlamıyla pozitif statü hakkı niteliğinde olduğunu söylemek mümkün değildir. Örneğin, sosyal ve ekonomik haklardan biri olan “sendika kurma” hakkı negatif statü hakkı niteliğindedir. Daha açık bir ifade ile klasik haklara ve siyasi haklara benzemektedir. Sendika hakkının gerçekleşmesi için devletin olumlu bir şeyler yapmasına gerek yoktur.¹⁶²

¹⁵⁸ Gemalmaz, **a.g.e.**, s.751, 752.

¹⁵⁹ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, Bursa: Erkin Yayınları, 2000, s.210.

¹⁶⁰ Bulut, **a.g.e.**, s.34-37.

¹⁶¹ Atilla Özer, **Anayasa Hukuku Genel İlkeler**, 3.b. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2009, s. 94.

¹⁶² Bulut, **a.g.e.**, s. 38.

Sendika hak ve özgürlüğünün, işçiler bakımından, ortak sosyo-ekonomik hak ve menfaatlerini işverenlere karşı korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe örgütlenebilmelerini yani serbestçe sendikalar kurabilmelerini, kurulmuş olan sendikalara özgürce üye olabilmelerini, hür iradeleriyle istedikleri zaman üye oldukları sendikalardan ayrılabilmelelerini; işverenler bakımından da sendika kurma, üye olma, üyelikten çıkma serbestisini ifade ettiğini belirtmiştik. Sendika özgürlüğü, daha sınırlı ekonomik kaynaklara sahip olan işçilerin korunması ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve sonraları aynı serbestlik işverenlere de tanınmıştır. Hizmet ettiği amaç dikkate alındığında söylenebilir ki, sendika özgürlüğü ve hakkı, bireylerin maddi manevi gelişmesini ve korunmasını hedefleyen, insanın kişiliğine bağlı, devlete karşı bağımsızlığı benimseyen bir örgütlenme hürriyetidir. Ayrıca, nasıl ki yaşamak bireyler için en temel insan haklarından biriye, günümüz dünyasında yaşamak için gerekli maddi ve manevi ihtiyaçların karşılanması bakımından zorunluluk teşkil eden çalışma hayatı da o derece önem arz etmektedir. Zira, çalışma hayatı bireylerin daha iyi şartlarda yaşamalarına hizmet etmekte ve böylece çalışma standartları ile yaşam standartları arasında ayrılmaz bir bağ oluşmaktadır. Dolayısıyla, çalışma standartlarının korunmasına, geliştirilmesine yani insan yaşamının büyük bir kısmını kapsayan çalışma hayatını iyileştirmeye hizmet eden sendika hürriyeti böylece yaşam standartlarının gelişimine ve iyileşmesine de katkıda bulunmuş olmanın doğal sonucu olarak bir insan hakkı şeklinde nitelendirilebilecektir. Günümüzde de, sendika özgürlüğü ve hakkı bir insan hakkı olarak; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m.23/4), İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi (m.11), Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına ilişkin 98 sayılı ILO Sözleşmesi, Kamu Kesiminde İstihdam Şartlarının Belirlenmesine İlişkin 151 sayılı ILO Sözleşmesi, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası belgelerde ve Almanya, Fransa, İtalya gibi pek çok ülkenin Anayasasında yer almaktadır. Hatta, sendika özgürlüğü ve hakkı bir insan hakkı olduğu için yabancıların ve vatansızların dahi yararlanabilmeleri gerektiği belirtilmiştir.¹⁶³

¹⁶³ Tuncay Toplu ..., a.g.e., s.24.

Sendika özgürlüğü ve hakkı ile temel hak ve özgürlükler arasındaki bağ, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından da belirtilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütünün ilke ve amaçlarını belirleyen Philadelphia Bildirgesinde, sürekli gelişme için düşünce özgürlüğü ile sendika özgürlüğünün varlığının kaçınılmaz olduğu ve temel hakların, insanlık onurunun ayrılmaz bir parçasını oluşturduğu belirtilmiştir. Yine, 1970 tarihli ILO Konferansında, işçi ve işveren sendikalarına tanınan hakların Evrensel İnsan Hakları Bildirgesinde belirtilmiş olan temel hakları içermesi gerektiği belirtilmiştir.¹⁶⁴

2.3. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKININ KAPSAMI

Sendikal hareketler, asrı aşkın bir süredir adalet ve eşitliğin sağlanmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve geliştirilmesinde büyük rol oynamıştır.¹⁶⁵ Sendika özgürlüğü ve hakkı, demokrasiye dayalı düzeni meydana getiren kişilere bağlı olmak sureti ile toplumsal yaşamı uygarlık düzeyine erdirmeyi amaçlayan sosyo-ekonomik içerikli özgürlük ve haklardandır.¹⁶⁶ İnsanların bilgi birikimi ve yeteneklerini geliştirebilecekleri en uygun ortam özgürlük ortamıdır ve bu nedenle, gerek çalışma gerek örgütlenme konusunda bundan yararlanılmalıdır.¹⁶⁷ Örgütlü bir toplum; herkes için, demokrasi için, ülkenin geleceği için son derece gerekli görülmektedir.¹⁶⁸

Sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin düzenlemeler ile sendika üyelerinin çalışma yaşamına ilişkin ortak hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesinin amaçlandığını belirtmiştik. Ancak amaçlanan hedef bununla sınırlı değildir. Daha açık bir ifadeyle, sendikaların üyelerinden bağımsız, müstakil varlığını koruması ve kendine özgü faaliyetlerde bulunabilmesi de sendika özgürlüğü ve hakkının kapsamındadır. Alman ve İsviçre hukuk

¹⁶⁴ Engin Ünsal, **Sendika Özgürlüğü ve UÇÖ ile T.C. Hükümeti İlişkileri**, İstanbul: Beta Yayınları, 2003, s.17.

¹⁶⁵ Ahmet Selamoğlu, “Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikası”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.55, S.1., 2006, s.62.

¹⁶⁶ Taşkın, **a.g.e.**, s. 117, 118.

¹⁶⁷ Salim Uslu, “Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı”, Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II., **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Y.4497, 47. Kitap, 2004, s. 194.

¹⁶⁸ Çetin Altun, “Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı”, Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II., **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Y.4497, 47. Kitap, 2004, s. 217.

sistemlerinde de baskın görüş bu yöndedir¹⁶⁹ ve bu durum “çifte (görünümlü) temel hak” şeklinde adlandırılmaktadır.¹⁷⁰

Görüldüğü gibi, Anayasal bir hak olarak, “çalışanlar ve işverenler” için söz konusu olan sendika özgürlüğü ve hakkı, hem bireysel hem de kolektif yön ihtiva etmektedir¹⁷¹ ve çok yönlü bir hak olarak nitelendirilmiştir.¹⁷²

Bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünün çatışmasıyla ilgili çeşitli görüşler mevcuttur. Bu görüşler özünde, sendika özgürlüğü ve hakkının her şeyden önce bireysel bir özgürlük olması ile bireysel-kolektif yönlerin birbirini tamamlayıcı nitelik taşıması şeklinde özetlenebilir. Daha da somutlaştıracak olursak, insanlık onuru ve kişiliğin korunması-geliştirilmesi şeklinde ifade edilen ve temel hak niteliğine uygun bulunan sendika özgürlüğü ve hakkının bireysel yönünün öncelikli ele alınması gerekmektedir.¹⁷³ Sendika özgürlüğü ve hakkı her şeyden önce bireyseldir, zira toplu olarak kullanılabilen, topluluğa dayanan bu bireysel özgürlük ve hak kolektif özgürlüğü ve hakkı da kapsar ve kolektif sendika özgürlüğü ve hakkı bireysel özgürlük ve hakkı pahasına kullanılamaz, yani bireye karşı tüzel kişi, işçiye rağmen sendika fikri kabul edilemez görüşü de mevcuttur.¹⁷⁴ Diğer bir görüşe göre ise; sendika özgürlüğü ve hakkı ile amaçlanan, çalışanların ve işverenlerin çalışma hayatına ilişkin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesidir ve bu amaca ulaşmak ancak sendikanın varlığıyla mümkün olabileceğinden, bireysel sendika özgürlüğü ve hakkı, kolektif sendika özgürlüğü ve hakkı ile anlam ve önem kazanır ve ikisi bir bütün oluşturur bu nedenle de sendika özgürlüğü ve hakkı, çifte görünümlü temel bir haktır.¹⁷⁵

¹⁶⁹ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 26.

¹⁷⁰ Taşkın, **a.g.e.**, s. 47.;Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**,5.b.,İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s.240.

¹⁷¹ Bülent Tanör ve Necmi Yüzbaşıoğlu, **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, 5.b., İstanbul: Beta Yayınları, 2004, s. 185.

¹⁷² Turhan Esener, **İş Hukuku**, 2.b., Ankara: Sevinç Matbaası, 1975, s. 257.

¹⁷³ Tunçomağ ve Centel , **a.g.e.**, s.240.

¹⁷⁴ Şahlanan, **a.g.e.**, s. 36, 37.

¹⁷⁵ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 26.

2.3.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

Bireysel sendika özgürlüğü ve hakkı, sendika hürriyetini sendika-fert ilişkisi çerçevesinde tasnif etmektedir.¹⁷⁶ Bireysel sendika özgürlüğü ve hakkı, bireylerin sendika kurma, kurulmuş olan sendikalara üye olma, sendikadan ayrılabilme veya sendikaya üye olmama serbestliğini ve bu konuda zorlama yapılamamasını ifade etmekte olup¹⁷⁷ olumlu (pozitif, müsbet) ve olumsuz (negatif, menfi) sendika özgürlüğü ve hakkı olmak üzere ikiye ayrılır.

2.3.1.1. Olumlu ve Olumsuz Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

Olumlu sendika özgürlüğü ve hakkı, bireylerin sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma özgürlüğünü ve hakkını; olumsuz sendika özgürlüğü ve hakkı ise bireyin herhangi bir sendikaya üye olmama veya üye olduğu sendikadan ayrılma konusundaki serbestliğini ifade etmektedir (AY.m. 51, SenK.m.21, 22, 25).¹⁷⁸

Olumlu sendika özgürlüğü ve hakkının kapsamına, bir sendikanın serbestçe üst kuruluşa dahil olabilmesi, üye olarak bireylerin sendika içinde veya sendikadan ayrı faaliyette bulunabilmesinin de girdiği belirtilmiştir.¹⁷⁹ Anayasanın 51. maddesinde bulunan “ herhangi bir işyerinde çalışabilmek işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz” hükmü, 2001 yılında 4709 sayılı kanunla çıkarılmıştır. Ancak böyle olsa bile sendikaya üye olmanın veya olmamanın, bir işyerinde çalışmanın koşulu olarak ileri sürülmesine olanak yoktur.¹⁸⁰ Zira böyle bir uygulamanın Anayasa ile himaye altına alınmış olan sendika özgürlüğü ve hakkının ruhuna aykırılık teşkil edeceği açıktır. Konuyla ilgili olarak, 1987 tarihinde Alman Federal İş Mahkemesine taşınan bir olay ve bu yönde verilen mahkeme kararına kısaca değinmek yerinde olacaktır: Altı çalışanın bulunduğu bir butik sahibi ile iş görüşmesine giden sendika üyesi bir bayana herhangi bir sendikaya üye olup olmadığı sorulmuş ve akabinde kendisinden, işe alınması durumunda sendika üyeliğini

¹⁷⁶ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.273.

¹⁷⁷ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.26.

¹⁷⁸ Sümer, **a.g.e.**, s. 168.; Akyiğit, **a.g.e.**, s.262,263. Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.218,219., Şakar, **a.g.e.**, s. 380.

¹⁷⁹ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 262.

¹⁸⁰ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 27.

sonlandıracağına dair yazılı bir taahhüt istenmiştir. Bunun üzerine durum sendikaya bildirilmiş ve sendika da, ayrımcılık uygulayan işveren aleyhine dava açmıştır. Sonrasında, Federal İş Mahkemesince; işverenlerin işyerinde hangi sendikayla çalışacaklarına karar verme özgürlüklerine sahip olmadıkları, somut olayda sözleşme özgürlüğünün ardına sığınılmayacağı, bu ayrımcılığın ifade özgürlüğüne dayandırılmayacağı belirtilerek işveren haksız bulunmuştur.¹⁸¹

Bireylerin, sendika özgürlüğü ve hakkına paralel olarak, sendika üyeliği konusunda kendilerine bir seçim olanağı tanınması da düzenlemenin doğasındandır. Bu da, kurulmuş olan birden çok sendikanın varlığıyla mümkün olacaktır. Bu noktadan hareketle, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun üçüncü maddesinin üçüncü fıkrasında, bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesine olanak tanıyan ve “**sendika çokluğu ilkesi**”¹⁸² olarak adlandırılan düzenleme son derece yerindedir ve farklı görüş ve hedeflerin tek bir çatı altında toplanması zorunluluğunu da ortadan kaldırmış olacağından, bu durumun bireylere vereceği zarar bertaraf edilmiş olunacaktır. Ayrıca, sendikalar arası yarışa teşvik etmesi vesilesi ile de sendikalardan beklenenlerin en iyi biçimde gerçekleştirilmesine katkıda bulunacaktır. Tüm bu düzenlemeler çerçevesinde bireyler, hür iradeleriyle üye oldukları sendikaların Anayasa ile belirtilen özel faaliyet alanına dahil olabilecekler; örneğin sendika içi çalışmalara katılabilecekleri gibi sendika organlarında görev alabilecek, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılabileceklerdir.¹⁸³ Görüldüğü gibi, sendika çokluğu ilkesi, sendikacılığın gelişmesine ve doğasına uygundur ve güçlü sendikacılığın doğumuna yardımcı olacaktır. Ancak hiçbir zorlama olmadan, hür iradeyle kendi kendine oluşturulan sendika tekliği veya sendika tekeli, “sendika tekliği ilkesi” kapsamında değerlendirilmemiş, sendika hakkına ve özgürlüğüne aykırı bulunmamıştır. Zaten, sendika çokluğu ilkesi, bir iş kolunda fiilen birden çok sendikanın kurulmasını zorunlu kılmaz. Önemli olan sendika çokluğu ilkesi ile buna imkan verilmiş olmasıdır.¹⁸⁴ Her işkolunda tek sendika kurulmasına örnek olarak, Almanya’da 17 işkolunda güçlü birer işçi sendikası olarak örgütlenen kuruluşların “Alman işçi Sendikaları

¹⁸¹ Georg, **a.g.e.**, s.121.

¹⁸² Çelik, **a.g.e.**, s. 408.

¹⁸³ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.27.

¹⁸⁴ Gülsüm Öksüzömer, “Uluslararası Düzenlemelerde ve Türkiye’de Sendika Özgürlüğü” (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1998, s.81.

Birliği” çatısı altında toplanmaları gösterilebilir.¹⁸⁵ Almanya’da olduğu gibi, işçilerin her iş kolunda tek ve güçlü bir sendikada toplanmalarının, güçlerini bölmemeleri ve böylece güçlü sendikalar kurabilmeleri açısından önemli olduğu da görüşler arasındadır.¹⁸⁶

Sendika çokluğu ilkesi, Anayasa Mahkemesi kararlarına da konu olmuştur. Buna göre, toplum yararına olan özgür girişimlerde ve bu arada sendikalarda, daha iyisine erişmek, kişi haklarını savunma ve gerçekleştirmede en uygun çalışma örgütlerini kurmak yarışma duygusunun gelişmesine bağlıdır ve bu amaca ulaşılabilmesi için, girişimcilerin tekel biçimde değil çokluk halinde oluşması temel koşuldur. Bu nedenle de, işçi haklarının korunması için kurulan sendikalar, yarışma duygusunu baltalayıcı, engelleyici bir hukuk düzeni içinde olmamalıdır.¹⁸⁷

2001 yılında, 4468 sayılı yasa ile yapılan Anayasa değişikliğinde, “çalışanlar” kapsamına “kamu görevlileri” de dahil edilmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikası Kanunu ile bu yönde düzenlemeler yapılmıştır.¹⁸⁸ Anayasanın 51. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, işçi niteliğini haiz kamu görevlilerinin de sendika özgürlüğü ve hakkından yararlanabilmelerinin önü açılmış, konuyla ilgili hak ve özgürlüklerin kapsam, istisna ve sınırlarının, görmüş oldukları hizmetin niteliğine uygun olarak kanunlarla düzenleneceği belirtilmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikası Kanununun 14. maddesine göre de, kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabileceklerdir.

Sendika özgürlüğü ve hakkı kapsamında olan üyeliğin kazanılması ile ilgili izlenmesi gereken usul 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işçi sendikası üyeliği için beş, işveren sendikası üyeliği için ise üç nüsha üye kayıt fişii doldurulacak ve ilgili makamlara tevdi edilecektir. Burada üzerinde durulması gereken husus, işçi sendikaları bakımından getirilen ve eleştirilere mahal veren “üye kayıt fişilerinin noterce tasdiki” hususudur. 22. maddenin dördüncü fıkrasında aranan bu koşula yönelik temel eleştiri,

¹⁸⁵ Çelik, **a.g.e.**, s.408, 409.

¹⁸⁶ Şakar, **a.g.e.**, s. 234.

¹⁸⁷ Anayasa Mahkemesinin 1970/48 E., 1972/3 K., 8-9.02.1972 T. sayılı kararı, Taşkın, **a.g.e.**, s.118.

¹⁸⁸ Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s. 218,219.

sendikaya serbestçe girme hak ve özgürlüğünü zedelediği yönündedir¹⁸⁹ ve devletin her şeyi denetim altında tutma anlayışının bir görünümü şeklinde de yorumlanmıştır.¹⁹⁰ Bu düzenlemeyi, temelinde üyeliğin sağlıklı işlemesi ve gerçeğe uygun, serbestçe kullanılabilmesi amacına bağlayan görüş de vardır.¹⁹¹ Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı ile bu koşulun kaldırılması öngörülmüş olup çalışmamızın devamında değinilecektir.

Üye formu doldurulması ve ilgili makamlara tevdi edilmesi, 4688 sayılı Kamu görevlileri Sendikası Kanununun 14. maddesinin üçüncü fıkrası gereği , bu tür sendikalara üyelik durumunda da aranan şartlardan biri olup noter tasdiki şartına yer verilmemiştir.

Olumlu sendika özgürlüğü kapsamında belirtilmesi gereken bir diğer husus ise, üyeliğin her koşulda kabul edilmesinin zorunlu olup olmadığıyla ilgilidir. Bu bağlamda, sendikaların, üyeliğe başvuran herkesi ne olursa olsun kabul etmek zorunda olmaları, üyeliğe engel haklı nedenler bulunmasına rağmen üyeliğe kabul etmeme hakkının tanınmaması kolektif sendika özgürlüğünün amacına ters düşecektir.¹⁹² Zaten bu yönde bir düzenleme 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.22/3'te bulunmaktadır. Buna göre üyelik başvurusu, sendikanın yetkili organı tarafından, haklı bir neden gösterilmesi suretiyle otuz gün içinde reddedilebilecektir. Bu süre zarfında reddedilmeyen üyelik talepleri kabul edilmiş sayılacaktır. Haklı bir neden gösterilmemesi durumunda, işçiye, tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde görevli mahkemede dava açabilme olanağı da sağlanmıştır. Aynı olanak, kamu sendikalarına üye olan kamu görevlilerine de sağlanmıştır (4688 s. Kanun m.14/4).

Olumsuz sendika özgürlüğünün, herhangi bir sendikaya üye olmama veya üyelikten ayrılma serbestliğini ifade ettiğini belirtmiştik. Olumsuz sendika özgürlüğünün kapsamına, sendikaların üst kuruluşlara ve uluslararası örgütlere üye olmama, üyelikten ayrılma, üye olarak sendikanın veya bireylerin sendikal faaliyetlerde bulunmamalarının da girdiği

¹⁸⁹ Çelik, **a.g.e.** s.461.

¹⁹⁰ Üzeyir Ataman, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **İstanbul Barosu Yayınları**, Y. 2004/010, İstanbul, 2004, s.225.

¹⁹¹ Çelik, **a.g.e.**, s.461.

¹⁹² Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.27, 28.

belirtilmiştir. Örnek olarak sendika üyesi bir bireyin üyesi olduğu sendika tarafından organize edilen greve katılmaması gösterilebilir.¹⁹³

Anayasanın 51. maddesinin birinci fıkrasına “kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı” ifadesi eklenerek sendikadan uzak kalma özgürlüğüne yer verilmiş, aynı hüküm 2821sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesinin birinci fıkrasında da tekrar edilerek her iki yasal düzenlemede de eskiden var olan boşluk doldurulmuştur.

Olumsuz sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 25. maddesi uyarınca, her sendika üyesi, dilediği zaman üyelikten çekilebilecektir. Maddenin ikinci fıkrası uyarınca üyelikten çekilmek isteyen kişi noter huzurunda bildirimde bulunmalıdır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 14. maddesinde, üyelikten çekilmek isteyen kamu görevlileri bakımından bu şart aranmamaktadır. 2821sayılı kanunda yer alan notere bildirimde bulunulması yönündeki düzenlemenin, işçilerin işten ve gündeliklerinden yoksun kalmaları ve masraf yapmaları gerekçesiyle Anayasadaki serbestçe üyelikten ayrılma hakkını zedelediği öne sürülmekle birlikte aksi durumun pratik anlam taşımayacağı, zira çekilmenin kanıtlanamaması sonucunu doğuracağından üyeliğin sürdüğü sonucuna varılması durumunun sıkıntı yaratacağı belirtilmiştir.¹⁹⁴ Yine 25. maddenin ikinci fıkrasına göre, çekilme, notere başvuru tarihinden itibaren bir ay sonra geçerli olacaktır. Böylece, çekilen üye bu bir aylık süre için aidat ödemediği üyelik haklarından yararlanabilecek, bu süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması durumunda, yeni üyeliği, 3449 sayılı kanunla 22. maddeye yeni getirilen “birden çok sendikaya üye olunması halinde diğer üyelikler geçersiz olacaktır (m.22/1son c.)” şeklindeki düzenleme nedeniyle bu bir aylık süre bitiminde kazanacaktır.¹⁹⁵ Anayasanın 51. maddesinde yer alan “ aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” ifadesi ise 2010 yılında 5982 sayılı kanun¹⁹⁶ ile kaldırılmıştır. Sendikalar Kanunu ile varlığını sürdüren bu yasakla ilgili düzenlemenin Anayasaya uygun bir şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği açıktır.

¹⁹³ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 262, 263.

¹⁹⁴ Çelik, **a.g.e.**, s.470.

¹⁹⁵ **a.g.e.**, s.471, 472.

¹⁹⁶ RG. 13.05.2010 - 27580.

2.3.1.2 Sendika Özgürlüğü ve Hakkı Kapsamında Olanlar

Öncelikle belirtmek isteriz ki, aşağıda ayrıntılı bir şekilde belirtmeye çalışacağımız, sendika özgürlüğü ve hakkı kapsamında olan kişiler arasında, Anayasanın genel esasları çerçevesinde ve “kanun önünde eşitlik” kuralını düzenleyen 10. maddesi uyarınca; cinsiyet, ırk, renk, dil, dini inanç, mezhep, felsefi düşünce gibi nedenlerle ayırım yapılamayacaktır.

Anayasanın, Sendika özgürlüğü ve hakkını düzenleyen 51. maddesine ilişkin değişiklikle “işçiler” ifadesinin kaldırıldığını, bunun yerine “çalışanlar” ifadesinin getirildiğini ve böylece sendika özgürlüğü ve hakkının kişiler bakımından kapsamının genişletildiğini söylemiştik.

Konuyla ilgili önceki tarihli bir Yargıtay kararında “... bir kimsenin sendika üyeliğini kazanabilmesi için kanunda öngörülen diğer şartlar yanında, işçi sıfatını taşıması ve sendikaya üye olmasını engelleyen bir kanuni durumun bulunmaması gerekir” ifadesine yer verilmiştir.¹⁹⁷ İşçi ve işveren sıfatı, kanunda öngörülen bu şartlar ve üyeliği engelleyen durumlar aşağıda değerlendirilecektir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre ise, bu özgürlük ve haktan “işçiler ve işverenler” yararlanabilecektir. Kanunun ikinci maddesine baktığımızda kimlerin işçi, kimlerin işveren sayılacağı belirtilmiş ve tanım yapılmıştır. İkinci maddenin birinci fıkrası uyarınca işçinin tanımı; “hizmet akdine dayanarak çalışanlar” şeklinde yapılmıştır ve işçi kavramı genişletilmiştir. Bu nedenle; İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununa göre hizmet akdine dayanarak çalışanlar da kapsam içinde değerlendirilecektir.

Sendikalar Kanununun ikinci maddesinin ikinci fıkrasında iş sözleşmesine dayanarak çalışma şartı aranmaksızın bazı çalışanların da işçi sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre, nakliye sözleşmesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı meslek edinmiş bulunanlar (araç sahipleri kapsam dışı bırakılmıştır), neşir sözleşmesine göre eserini

¹⁹⁷ Yargıtay 9. HD., 16.04.1968, 872/5033, Fevzi Şahlanan, **Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu**, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1980, s.62, 63.

naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar, sözleşmenin aynı durumdaki herkese eşit olması koşuluyla adi şirket sözleşmesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar da kapsam içine alınmışlardır. Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre, hizmet akdine dayanarak çalışan kişilerin Emekli Sandığı kurumuna tabi olmaları işçi sayılmalarına engel teşkil etmemektedir. Burada belirtilmesi gereken önemli bir husus, 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından yalnızca iş sözleşmesine dayanarak çalışanların yararlanabileceğine ilişkin düzenlemedir. Bu nedenle nakliye, neşir ya da adi şirket sözleşmesine göre çalışanlar, 2821 sayılı kanundan yararlanamamaktadırlar.¹⁹⁸

Sendikalar kanununun ikinci maddesinde işveren tanımı da yapılmıştır. Buna göre, İşçi sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sayılmıştır. Böylece, kamu kurumunda işveren sayılanların sayısı artmış ve kamu kesimi için özel kesimden ayrı olarak işveren sendikalarının kurulması kolaylaştırılmıştır.¹⁹⁹ Kanunun ikinci maddesinde “tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları” denmesine rağmen, bunun özel hukuk alanında da söz konusu olabileceğine işaret edilerek “tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” sözüne yer verildiği madde gerekçesinde açıklanmıştır.²⁰⁰ Bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar (m.2/5) ve işveren vekilleri de (m.2/7) bu kanuna göre işveren sayılanlar arasındadır.

Kamu görevlilerinin sendika hakkı ve özgürlüğü veya memur sendikacılığı, endüstriyel ilişkiler sisteminin en çok tartışılan konularından biri olmuştur.²⁰¹ Uluslararası kuruluşların konuya yönelik yoğunlaşan ilgileri, yaşam ve çalışma koşullarına ilişkin değişim ve gelişmeler çerçevesinde, devletin memurları ile olan ilişkilerinde tek yanlı belirleyiciliğinden ziyade, koşulların, memurların sendikalaşma hak ve özgürlüklerini kullanarak üye oldukları sendikalar vasıtasıyla ortaklaşa belirlenmesi kabul görmüştür.²⁰² Kamu görevlilerinin sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanmasıyla ilgili olarak, Anayasanın

¹⁹⁸ Çelik, **a.g.e.**, s. 407.

¹⁹⁹ Nuri Çelik, **Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri**, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, Y.2, 1985, s.47.

²⁰⁰ Çelik, **İş...**, 24.b., İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s. 41.

²⁰¹ Ünsal, **Memur Sendikaları**, İstanbul: Boyut Matbaacılık, 1999, s.15.

²⁰² **a.g.e.**, s.19.

51. maddesindeki “işçiler” sözünün “çalışanlar” şeklinde değiştirilmesiyle, kamu görevlilerinin sendikal hak ve özgürlükleri anayasal güvenceye kavuşturulmuş, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile de memurların sendikal haklarını düzenleyen yasal düzenleme yapılmış, 12 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe konmuştur.²⁰³ Kanunun 14. maddesine göre, kamu görevlileri, çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabileceklerdir. Kanunun 15. maddesinde ise, kamu görevlileri sendikaları kuramayacaklar ve kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaklar ayrıca belirtilmiştir.

Sendika özgürlüğü ve hakkından yararlanabilmek için kanunda aranan üyelik şartlarından bir tanesi de yaşa ilişkindir. Kanunun 20. maddesinde üyelerin on altı yaşını doldurmuş olmaları şartı aranmaktadır. On altı yaşını doldurmamış olanlar bakımından kanuni temsilcilerinin rızası aranmıştır. Asgari yaş sınırı getirilmemiş olmakla beraber, 4857 sayılı İş Kanununun 71. maddesi hükmüne kıyasen asgari yaşın on dört olduğu kabul edilmiştir.²⁰⁴ On altı yaşından küçük işçiler adına kanuni temsilcilerince yapılan üyelik başvuruları, kanuni temsilcilerin fonksiyonlarının “izin vermek” olması nedeniyle geçersiz sayılmıştır.²⁰⁵ Kanun maddesindeki on altı yaş sınırı işçiler bakımından getirilmiş ve işverenler bakımından böyle bir şart aranmamış olduğundan, Sendikalar Kanununun 63. maddesindeki atıf da dikkate alındığında, işveren sayılanlar için fiil ehliyetine sahip olma koşulu aranması gerekecektir.²⁰⁶ Ancak on sekiz yaşını doldurmamış veya doldurmuş fakat kısıtlı olan işverenlerin ayırt etme gücünü haiz olmaları koşuluyla ve kanuni temsilcilerinin izniyle sendikaya üye olabilecekleri belirtilmiştir.²⁰⁷

Sendika özgürlüğü ve hakkı çerçevesinde, sendika tüzüğüyle de işçi veya işveren bakımından çeşitli üyelik koşulları belirlenebilir. Ancak hemen belirtmeliyiz ki bu yöndeki düzenlemeler, emredici kanun hükümlerine, eşitlik ilkesine, kişilik haklarına, demokratik kurallara ve sosyal devlet ilkesine aykırı düşmeyecektir. Örnek vermek gerekirse, yüz kızartıcı suçtan mahkum olmuş olanlara üyelik yasağı getirilebilir veya iki üyenin önermesi

²⁰³ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 34.

²⁰⁴ **a.g.e.**, s. 71.

²⁰⁵ Akyiğit, **a.g.e.**, s.280.

²⁰⁶ Sümer, **a.g.e.**, s.191.; Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 73.

²⁰⁷ Sümer, **a.g.e.**, s.191.

şartı aranabilir. Belirli bir dine mensup olmak, belirli bir siyasi görüşü savunmak şeklindeki üyelik şartları şüphesiz ki geçersiz olacaktır.²⁰⁸

Üzerinde durulması gereken diğer bir konu ise “**sendika üyeliğinde teklik**” ilkesidir. Bilindiği gibi sendikalar işkolu esasına göre kurulmaktadır. Anayasanın 51. maddesinde yer alan “ aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü, 5982 sayılı kanunla 2010 yılında kaldırıldığını belirtmiştik. Yasağın amacının, yetkili sendikanın tayini bakımından eski mevzuatın yürürlükte bulunduğu dönemlerde karşılaşılan zorlukların giderilmesi olduğu belirtilmiştir.²⁰⁹ Ancak, bugüne kadar bir uyum kanunu yürürlüğe konulmadığı için aynı hüküm varlığını yasa vasıtasıyla devam ettirmektedir ve sendika çokluğu ilkesi korunduğu ölçüde bireysel sendika özgürlüğü ve hakkını zedelemeyeceği düşünülmektedir.²¹⁰ 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesine göre, aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunması durumunda sonraki üyelikler geçersiz sayılacaktır(m.22/1). Düzenlemenin, Anayasa ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Belirtelim ki aynı anda farklı işkollarında çalışanlar bakımından, farklı işkollarında birden çok sendikaya üyelik imkanı vardır ve farklı işkollarında faaliyet gösteren işverenler için de durum aynıdır. Bunun aksi görüşün sendikalaşma özgürlüğü ve hakkı ile bağdaşmayacağı belirtilmiştir.²¹¹ Sendikalar Kanunu 26/2 maddesi uyarınca sendikaların birden fazla konfederasyona üye olmaları da yasaklanmıştır.

Bireysel sendika özgürlüğü ve hakkı kapsamında olan sendika kurma hak ve özgürlüğü çerçevesinde, kurucu olabilmenin koşullarını da ele alacak olursak, işçi ve işveren için ayrı ayrı değerlendirmek yerinde olacaktır.

İşçi sendikası kuruculuğu için aranan ve Sendikalar Kanununun 5. maddesinde düzenlenmiş olan koşullara geçmeden önce belirtmelidir ki, üyelik için aranan “işçi” olma

²⁰⁸ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 71,72.

²⁰⁹ Tuncay, “Sendika Özgürlüğü, Üyeliği, Sendikaların Faaliyetleri ve Denetimi” **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi Konferansları**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Y.3335, 1985, s.55.

²¹⁰ Sümer, **a.g.e.**, s.192.

²¹¹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.287, 288.; Tuncay, “Sendika ..., **a.g.e.**, s.55.; Sümer, **a.g.e.**, s.192.; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri (1985)**, İstanbul, 1987, s.144.; İhsan Erkul, “İş Hukuku Uygulama Çalışmaları”, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Y.218, 1987, s.123.

koşulu ve sendika özgürlüğünden mahrum bırakılmamış olmak, sendika kuruculuğunun ön şartıdır. Bunu belirttikten sonra Sendikalar Kanununun 5. maddesinde aranan koşullara bakacak olursak; Türk vatandaşı olmak, medeni hakları kullanmaya ehil olmak, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak Türkçe okur yazar olmak ve kanun maddesinde belirtilmiş olan suçlardan mahkumiyet giymemiş olmak şarttır. Bu suçlar kanun maddesinde sayılmıştır. Buna göre, sendika kurucusu olmak isteyen bir işçinin ; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha uzun süre hapis cezasına çarptırılmamış olması ayrıca, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkumiyetinin bulunmaması gerekir. Kurucularda “Türk vatandaşlığı” koşulunun aranmasının, temel bir insan hakkı olarak kabul edilen örgütlenme özgürlüğüne ilişkin uluslararası normlar ve Avrupa Birliği normları ile bağdaşmadığı ve kaldırılması gerektiği belirtilmiştir.²¹²

Kuruculuk bakımından yaşla ilgili üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise, on sekiz yaşın bitilmiş olmasının gerekip gerekmediği ile ilgilidir. Kanunda açık bir düzenleme yoktur. Bu durumda Sendikalar Kanununun “diğer kanunların uygulanması” başlığını taşıyan 63. maddesi devreye girecektir ve böylece 2908 sayılı Dernekler Kanunu ve Medeni Kanun hükümleri dikkate alınacaktır. Dernekler Kanununa bakıldığında “fiil ehliyeti” koşulunun arandığı görülmektedir. Medeni Kanuna bakıldığında ise 11. madde gereği 18 yaşın doldurulması gerekmektedir. Acaba evlenme ile ergin kılınan ya da 12. madde uyarınca ergin kılınan küçük sendika kurucusu olma özgürlüğünden yararlanabilecek midir? Bu konuyla ilgili olarak, sendika kuruculuğunda, sendika üyeliğinden daha ağır koşullar söz konusu olacağından, 18 yaşından küçük olanların sendika kurucusu olabilmelerinin kabulünün zor olduğu belirtilmiştir.²¹³

İşveren sendikası kuruculuğunda aranacak şartlar bakımından da yukarıda belirttiğimiz 5. madde hükümleri uygulanabilecektir. Zira 5. maddede “sendika kurucuları” ifadesine yer verilmiş olup işçi-işveren ayrımı yapılmamıştır. İşverenin tüzel kişi olması

²¹² A. Can Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.274.

²¹³ Çelik, İş ..., **a.g.e.**, s.453.

durumunda ise, tüzel kişiliği temsil eden gerçek kişi için de 5. maddenin ikinci fıkrası gereği, işçi ve gerçek kişi işverenler için aranan kuruculuk koşulları aranır. Ancak bu kişi için o işkolunda fiilen çalışmış olmak koşulu aranmamaktadır.

Kamu görevlileri bakımından da çeşitli sınırlamalar mevcuttur. İlgili düzenlemeler 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda yapılmıştır. Kanunun 6. maddesinin 2. fıkrasında da, kamu görevlileri sendikaları kurucusu olabilmek için çalışma süresiyle ilgili bir koşul getirilmiştir. Buna göre, bir hizmet kolunda çalışan kamu görevlisinin hizmet kolu esasına göre kurulan (4688s.K. m.4/1) bir sendika kurabilmesi için en az iki yıldan beri kamu görevlisi olması gerekmektedir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz. Bu nedenle kamu işverenlerinin herhangi bir kamu işveren sendikasına ve yine bir kamu işverenin faaliyet gösterdiği işkolunda özel sektör işveren sendikasına üye olabileceği kabul edilmiştir.²¹⁴

2.3.1.3. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı Kapsamı Dışında Olanlar

Sendika özgürlüğü ve hakkı kapsamı dışında olanlar, Sendikalar Kanununun 21. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde bu kanun anlamında işçi olarak çalışanların dışında, askeri şahısların sendika üyesi ve kurucusu olamayacakları belirtilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar kanununun 60. maddesinde işkolları düzenlenmiş olup, 26. İşkolu “Milli Savunma” olarak belirtilmiştir. Sendikalar Kanununun 21. maddesinden de anlaşılacağı üzere, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı askeri fabrika, dikimevi, tersane gibi işyerlerinde çalışanların bu sendikalarda birleşmelerinde bir engel yoktur.

²¹⁴ Sümer, a.g.e., s.192.

Kanunda belirtilen “askeri şahıslar” ifadesi ile daha ziyade ordu mensuplarının anlaşılacağı, gerek muvazzaf gerek yedek kadrodaki ordu mensuplarının sendika üyeliğinin mümkün olmadığı, zaten böyle bir durumun askerliğin niteliği ve disiplin anlayışı ile bağdaşmadığı belirtilmiştir.²¹⁵

Özetle, yukarıda açıklamaya çalıştığımız sendika özgürlüğü kapsamında olan tüm çalışan ve işverenler, gerek Anayasayla güvence altına alınan gerek 2821 sayılı Sendikalar Kanunuyla düzenlenen sendika özgürlüğü ve haklarından, önceden izin almadan (2821 s. K. m.6/1, AY. m.51), ayırım gözetmeme ilkesi çerçevesinde sendikal seçimlerinden dolayı herhangi bir ayrıma maruz kalmadan, kendi seçtikleri sendikaları kurmak veya kendi seçtikleri sendikalara üye olmak suretiyle seçim serbestliği ilkesi çerçevesinde yararlanabilmelidirler.

2.3.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

Sendika özgürlüğü ve hakkı sadece bireysel olarak çalışan ve işverenlere değil, bunların örgütlerine yani sendikalara ve konfederasyonlara da tanınmıştır. Anayasada kolektif sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin açık bir düzenleme olmadığı gibi, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda da genel bir hüküm yoktur. Ancak, Anayasanın 51. maddesinin kolektif sendika özgürlüğü ve hakkını da kapsadığı kabul edilir²¹⁶ ve Sendikalar Kanununun da , kolektif sendika özgürlüğünün bir bölümüne ilişkin düzenleme içerdiği belirtilir.²¹⁷ Zira, Anayasa Mahkemesi, “sendika özgürlüğünden, batı demokrasilerinde ne anlaşılıyorsa, öyle anlaşılmalı ve yorumlanmalı” sonucuna varmıştır.²¹⁸ Almanya’da, örgütlenme özgürlüğüne ilişkin kuralların sadece bireysel değil kolektif sendika özgürlüğü ve hakkını da içerdiği kabul edilmektedir.²¹⁹

²¹⁵ Oğuz Özbek, **Açıklamalı İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı**, 2.b., İstanbul: Temel Yayınları, Y.19, s.119.

²¹⁶ Çelik, İş ..., **a.g.e.**, s.405 ve 410; Sümer, **a.g.e.**, s.168; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 263,264.

²¹⁷ Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s.227.

²¹⁸ Anayasa.Mahkemesinin 1963/336 E., 1967/27 K., 26-27.09.1967 T. sayılı kararı, Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.29., Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 8.b., Ankara: Seçkin Yayınları, 2010, s.264.

²¹⁹ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 263.

Sendika özgürlüğü ve hakkının sendika tüzel kişiliği yönünden muhtevasını ifade eden kolektif sendika özgürlüğü ve hakkı, en genel ifadeyle, sendika tüzel kişiliğinin hürriyetidir.²²⁰

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların varlıklarının ve faaliyetlerinin korunmasını ifade eder.²²¹ Yani, bireyler tarafından kurulan ve onlardan ayrı bir kişiliğe sahip olan sendikaların kendi varlıklarını korumaları ve kendilerine özgü faaliyetlerde bulunabilmeleri, kolektif sendika özgürlüğü ve hakkı kapsamındadır. Sendikaların kendi varlıklarını korumalarına yönelik düzenlemeler, “kurumsal güvence” şeklinde de ifade edilmektedir.²²²

Sendikaların kurumsal güvencesi yani varlıklarını korumaları, öncelikle devlete karşı söz konusudur ve bu bağlamda serbest irade ile devletten izin alma koşulu aranmaksızın kurulabilmeleri, kendilerine özgü faaliyetlerde bulunabilmeleri bunun yansıması olarak somutlaşmaktadır.

Bu veriler çerçevesinde kolektif sendika özgürlüğü ve hakkına ilişkin şu görünüş biçimleri belirtilebilir:²²³

- Serbestçe kurulabilme, kuruluşu serbestçe düzenleyebilme, disiplin cezaları, idari kararlar değil ancak mahkeme kararıyla feshedilebilme şeklinde örneklendirilebilecek “kendi varlıklarını koruma hakkı”,
- Propaganda faaliyetinde bulunarak işyerlerinde üyeleri aracılığı ile sendikaya üye çekmek,
- “Sendikal özerklik” ya da “kendi kendini yönetim hakkı” şeklinde de ifade edilen ve başta toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt olmak üzere “sendikal faaliyette bulunmak”

²²⁰ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.274.

²²¹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.242.

²²² Akyiğit, **a.g.e.**, s. 264.

²²³ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 31.

2.3.2.1. Karşılıklı Müdahale Yasağı

Çalışan ve işveren kuruluşları şüphesiz karşılıklı menfaatleri savunan kuruluşlardır. Bizzat sendika kavramının bir gereği olan sendika saflığı ilkesi de bu özelliği yansıtmaktadır.²²⁴

Çalışan ve işveren sendika ve konfederasyonları, karşı saflardadır. ‘Sosyal taraflar’ şeklinde de ifade edilen bu köken farkının korunabilmesi ve homojenliğin sürdürülmesi gerekir. Buna, yabancı hukuk sistemlerinde “saflık ilkesi” denilmektedir.²²⁵

Daha açık bir ifadeyle, saflık ilkesi çerçevesinde ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun “işçi ve işveren ilişkilerindeki yasaklar” başlıklı 38. maddesi uyarınca işçiler, işçi sendika ve konfederasyonları, Sendika Kanunu veya diğer kanunlara göre kurulmuş olan işveren kuruluşlarına, işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamayacaklardır. Buna karşılık işçi ve işverenler, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarına üye olabileceklerdir (2821s.K. m.38/son).

Bu yasak çerçevesinde, işçi sendika ve konfederasyonlarının işveren örgütlerine, işveren örgütlerinin de işveren sendika veya konfederasyonlarına doğrudan veya dolaylı müdahale etmeleri yasaktır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 38. maddesinde açıkça düzenlenmiş olduğu üzere işçi sendika ve konfederasyonları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına gerek doğrudan gerek temsilcileri, mensupları veya araya koyacakları herhangi kimseler vasıtasıyla, kuruluş, idare veya faaliyetleriyle ilgili herhangi bir müdahalede bulunamayacaktır. Sendikalar Kanununun 40. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında düzenlenen karşılıklı yardım yasağı da bu kapsamdadır.

2.3.2.2. Sendika Ve Konfederasyon Kurulması Özgürlüğü ve Hakkı

Öncelikle belirtilmelidir ki 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 3. maddesinin 1. fıkrası uyarınca sendikaların kuruluşunda “işkolu esası” dikkate alınacaktır ve yine 60. maddenin 2.

²²⁴ Sur, a.g.e., s.43.

²²⁵ Akyiğit, a.g.e., s.324.

fıkrası gereği işkolunun belirlenmesinde asıl iş nazara alınacak, asıl işe bağlı yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacaktır. 60. maddenin 1.fikrasında sınırlı sayı ilkesi çerçevesinde işkolları belirtilmiştir. 3. maddenin 2. fıkrası uyarınca, kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.

2821sayılı kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasında sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunacağı belirtilmiştir ve bölgesel sendikalaşma esası sistemimizde geçerlilik taşımamaktadır. Sendikaların kuruldukları andan itibaren fiilen Türkiye çapında faaliyet göstermeleri mümkün olmayabileceğinden, “amaç” olarak ilgili sendikanın tüzüğünde yer alması yeterli görülmüştür.²²⁶

Sendika kurma özgürlüğü ve hakkı ile ilgili üzerinde durulacak bir diğer konu da kurucu sayısı ile ilgilidir. Kurucu olabilecek kişileri, çalışmamızın sendika özgürlüğü ve hakkı kapsamında incelemiştik. Sendikaların kurulabilmesi için, kuruculuk koşulunu taşıyan kişilerin bir araya gelmeleri gerektiği kuşkusuzdur; ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanununda,asgari kurucu sayısı ile ilgili açık bir düzenleme olmamakla birlikte kanunun 63. maddesi de dikkate alınarak 5253 sayılı Dernekler Kanununun 2/a maddesi uyarınca aranan en az yedi kurucu koşulunun sendika kuruluşunda da aranması gerekeceği sonucuna varılmaktadır.²²⁷

Kuruluşla ilgili bir diğer husus sendika tüzüğü ile ilgilidir. Sendika tüzüğü, sendika ve konfederasyonların anayasası niteliğindedir ve içeriği Sendikalar Kanununun 7. maddesinde belirtilmiştir. Tüzük, Sendikalar Kanununun 6/6 maddesinde belirtildiği gibi Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Olması durumunda, mahkeme kararı ile sendikanın faaliyetinin durdurulması veya sendikanın kapatılması söz konusu olabilecektir (Sen.K. m.54). Belirtmiş olduğumuz yasal düzenlemelerle aranan koşullara uygunluğun ardından sendika kurma özgürlüğü ve hakkı sendika tüzüğünün valiliğe verilmesi ile somutlaşmış olacaktır. Anayasanın 51/1 maddesinde gerek 2821 sayılı Sendikalar

²²⁶ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 273.

²²⁷ Çelik, İş ..., **a.g.e.**, s. 454.; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 274.

Kanununun 6/1 maddesinde belirtildiği üzere sendikalar ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilirler. Böylece, sendika tüzüğünün ve ekli belgelerin, sendika veya konfederasyonun merkezinin bulunduğu valiliğe verilmesi ile tüzel kişilik kazanılmış olacaktır.

Konfederasyonların tanımı aslında kuruluş esaslarını da belirtmektedir ve Sendikalar Kanununun 2.maddesi uyarınca, değişik işkolundan en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle konfederasyon kurulabilecektir. Tüzük ile ilgili düzenlemeler sendikalarda olduğu gibidir (Sen.K.m.7).

2.3.2.3. Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerini Belirleme Özgürlüğü ve Hakkı

2.3.2.3.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapmak

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun²²⁸ 2. maddesine göre, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Bununla beraber, kanunun ikinci fıkrası uyarınca, bu sözleşme, tarafların karşılıklı hak ve borçlarına, sözleşmenin uygulanmasına ve denetimine, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümler de içerebilecektir.

Gerek Anayasada gerek Sendikalar Kanununda hedeflenen amacın, “çalışanların ve işverenlerin çalışma yaşamına ilişkin ortak hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi” olduğu göz önünde bulundurulduğunda, toplu görüşmelerin, pazarlıkların ve yapılan toplu iş sözleşmelerinin sendikal özgürlük çerçevesinde ne derece önemli olduğu açıktır. Sendikalar Kanununun 32. maddesinde belirtilen serbest faaliyetlerin başında toplu iş sözleşmesi akdetmek gelmektedir. Toplu iş sözleşmesinden yoksun bir sendikacılık gerçek anlamda sendikacılık değildir.²²⁹

²²⁸ RG. 07.05.1983 - 18040.

²²⁹ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 102.

Toplu iş sözleşmesinin Anayasal dayanağı olan 53. maddesinde, işçiler ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları, nasıl yapılacağına ise kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

Belirtilmelidir ki, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tüm sendikalara tanınmış olmakla birlikte , bazı yasal koşullar aranmaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun²³⁰ 12. maddesinde, sendikaların hangi durumda toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilecekleri belirtilmiştir. Buna göre, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun o sendikaya üye olmuş olması (tarımcılık ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolları hariç) ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi olması gerekmektedir. İşletme sözleşmeleri bakımından işyerleri bir bütün olarak nazara alınacak ve yarısından bir fazla çoğunluk buna göre hesaplanacaktır.

Toplu görüşmelerin yapılması, ardından toplu iş sözleşmesinin yapılacağı anlamına gelmez; çünkü bazen toplu görüşmeler sırasında uyuşmazlıklar çıkabilir ve toplu iş sözleşmesi yapmak kolay olmayabilir. Bu gibi durumlar bakımından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesine değinmekte fayda vardır. Zira, 32. madde uyarınca, sendikalar iş mahkemesine başvurabilecektir. Bu bağlamda sendikalar, ilgili makamlara, Yüksek Hakem Kuruluna, özel hakeme de başvurabilecektir. Hatta durumun grev veya lokavta karar vermeye ve yönetmeye kadar gidebileceği belirtilmiştir.²³¹ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekler gösterilmiştir. Buna göre, taraf işçi sendikalarının üyeleri ve toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemek koşuluyla toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, işyerine sonradan girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanlar da yararlanabilecektir.

Görüldüğü gibi, toplu görüşmeler ve sonrasında yapılan toplu iş sözleşmeleri, sadece sendika özgürlüğü ve hakkına değil, tüm iş yaşamına ilişkin hukuki düzenlemelerle

²³¹ Çelik, İş ..., a.g.e., s.102.

hedeflenen daha iyi çalışma koşulları, daha refah bir yaşam standardının sağlanması gibi pek çok amaca hizmet etmektedir ve bu açıdan bakıldığında, sendikaların amacının temelini oluşturan ve sendikal faaliyetlerin en önemlisi olan toplu iş sözleşmesi hakkının tanınmadığı bir hukuk sisteminde sendikal hak ve özgürlüklerden bahsetmek kanımızca mümkün olmayacaktır.

2.3.2.3.2. Grev ve Lokavt Kararı Vermek

Sendikal hak ve özgürlükler kapsamında önemli bir yere sahip olan ve aynı zamanda Anayasal bir hak olarak karşımıza çıkan grev ve lokavt, Anayasanın 54. maddesi ile yasal güvence altına alınmış, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı belirtilerek genel sınırları çizilmiştir. Yasal grev, Anayasanın 54. Maddesindeki esaslar doğrultusunda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 25/2 maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre grevin yasal sayılması için öncelikle amaç unsuru gerçekleşmelidir. Yani, uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkmış olması ve çalışanların da çalışma yaşamına ilişkin sosyal ve ekonomik menfaatlerini koruma ve geliştirme amacıyla hareket etmesi ilk koşuldur. İkinci koşul ise grevin 2822 Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerine uygun olması gerekmektedir. Buna da “ yasaya uygunluk” unsuru denir. 2822 sayılı yasa, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundan farklı olarak toplu hak uyuşmazlıklarında greve olanak tanımamıştır. Hak uyuşmazlığı bir hukuk kuralının uygulanması veya yorumlanmasındaki görüş ayrılığından çıkar ve hak uyuşmazlıklarının çözüm yeri yargı mercileridir.²³²

Sosyolojik olarak grev, belli bir meslek mensuplarının, karşı koymak istedikleri durum ya da kararlar karşısında toplu olarak işi bırakmak suretiyle direnmeleri şeklinde tanımlanmıştır.²³³ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 25. maddesinde yapılan tanımda ise; “ işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak

²³² Çifter, *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi*, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Basımevi, Y.53, 2001, s.5,6.

²³³ Tuncay, *Toplu ...*, a.g.e., s.278.

veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları” ifadesine yer verilmiştir. 26. maddede de lokavt; işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması” şeklinde tanımlanmıştır ve 2821 sayılı yasanın 32. maddesi ile, sendikalara grev ve lokavt kararı alma ve yönetme hakkı açıkça tanınmıştır (m.32/1-4).

Konfederasyonların toplu iş sözleşmesi yapma veya grev ve lokavta karar verme hak ve ehliyetine sahip olup olmamaları hususuyla ilgili olarak, 32. maddede belirlenen ve çalışma yaşamına ilişkin bu faaliyetlerde bulunma yetkisi sadece sendikalara tanınmış olduğundan konfederasyonların toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt faaliyetlerini yerine getirme yetkileri bulunmamaktadır. Bu konularda sendikalar tarafından konfederasyonlara yetki verilme olanağı da yoktur.²³⁴

Belirtilmelidir ki, grev veya lokavt, işçi veya işverenin, toplu görüşmeler sırasında uyuşmazlık çıkar çıkmaz başvurabilecekleri bir yol değildir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 21. maddesinde taraflara anlaşmaya varabilmeleri için altmış günlük bir süre verilmiş, bu sürenin geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaması durumunda da 22. ve 23. maddeler kapsamında barışçı çözüm yoluna, yani hukukumuzda arabulucuya gidilmesi öngörülmüştür. Arabulucunun 23. madde uyarınca on beş gün süren ve en fazla altı gün uzatılabilen görev süresi sonunda da anlaşma sağlanamaması durumunda düzenlenen tutanağın 27. madde uyarınca tebliğinden itibaren altı iş günü geçmeden grev ve lokavt kararı alınamayacaktır. Düzenlemeden de anlaşılmaktadır ki, Anayasanın 54. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilmiş olan sınırlara uygun bir yasal düzenleme yapılmış, grev ve lokavtın, zor ve yıpratıcı çalışma koşullarında ani kararlarla uygulanmasının önüne geçilmek istenmiştir ve tarafların uzlaşmaları hedeflenmiştir.

Grev hakkı bakımından genel bir değerlendirme yapacak olursak; işçi ve işveren arasındaki karşılıklı menfaat çatışmalarının her zaman uzlaşma çerçevesinde halledilebilmesi ve çalışanların hakkaniyetin gerektirdiği en iyi koşullarda çalışabilmesi pratikte pek çok

²³⁴ Çelik, İş ..., a.g.e., s.492.

engele takılmaktadır. Ülkemizde ve hatta dünyada takip eden sosyal ve ekonomik somut olaylar, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin yanında, grev hakkının da özellikle işçiler bakımından önemini şüphesiz artırmaktadır ve kanımızca bugün, gerek Anayasa gerek yasa ile hukuki bir boyutu haiz olan toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, demokrasinin doğal bir sonucu olan “sendika hak ve özgürlüğü” ile ilgili düzenlemelerin hizmet ettiği temel amacın vazgeçilmez birer tamamlayıcısı halini almıştır.

2.3.2.3.3. İşyeri Sendika Temsilcisi Atamak

19. yy’da işçi ve işveren ilişkilerinde görülen kurumlaşmalardan biri olan işyeri temsilciliği, tarafların ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla devamlı bir örgüt olarak varlığını gösteren sendikalar dışında, işyerinde çalışan işçilerin işyeri düzeninde söz sahibi olabilmelerinde yararlanan bir kurumdur.²³⁵

Sendikaların faaliyetlerini belirleme özgürlükleri çerçevesinde, işyeri sendika temsilcisi atama hakları da Sendikalar Kanunu ile tanınmıştır. Kanunun 34/1 maddesine göre , toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikalar, kanunun 35. maddesi uyarınca, işyerine münhasır kalmak kaydı ile, işçilerin dileklerini dinlemek, şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini sağlamak, çalışma ahengi ve barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş görüşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak üzere temsilci veya temsilciler atayabilirler. Sendikanın yetkisi devam ettiği sürece temsilcilik yetkisi de devam edecektir.

Görüldüğü üzere sendikaların işyerinde yerleşip kökleşmesi için yeni üyeler edinmesinde, sağlıklı işçi-işveren ilişkisinin sağlanmasında, sendika özgürlüğü kavramının somut bir zemine oturtulmasında işyeri sendika temsilcilerinin büyük rolü olduğu açıktır.²³⁶

²³⁵ Şemsettin Kırıl, “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri” **Eğitim Semineri**, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, Y.7, 1986, s.13.

²³⁶ Sabahattin Yürekli, **İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi**, İstanbul: Beta Yayınları, 2004, s.12

Temsilcilerin görev ve yetkilerinin 35. maddede belirtilmiş olması, toplu iş sözleşmesi ile başka görev ve yetkiler getirilmesine, başka düzenlemeler yapılmasına engel olmaz. Örneğin, toplu iş sözleşmesi ile temsilciye disiplin kurulunda görev verilebilir.²³⁷

Yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi, işçi ve işveren arasında yaşanan uyuşmazlıkların bazen toplu görüşmeler sürdürülürken dahi aşılamaması ve grevle sonuçlanması mümkündür. Bu nedenle, işçi ve işveren arasındaki çalışma yaşamına ilişkin sorunlara başından itibaren duyarsız kalınmaması, gereken tedbirlerin azami ölçüde alınması ve grev aşamasına gelinmeden önüne geçilmesi hem zaman ve para ekonomisi hem de çalışma huzuru ve tüm bunlara bağlı olarak verimlilik açısından etkin bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, görev ve yetkileri de göz önünde bulundurulduğunda, sendika ile işyeri arasında adeta bir iletişim ağı olarak nitelendirebileceğimiz işyeri sendika temsilcilerinin atanabilmesi, kolektif sendika hak ve özgürlüğü kapsamında sendikalara tanınan önemli yetkilerden bir tanesidir.

2.3.2.3.4. Usul Hukukuna İlişkin Faaliyetler

Sendikalara yasaklanmayan faaliyetlerden bir tanesi de usul hukuku alanındadır. Burada kastedilen sendikaların veya konfederasyonların yargısal işlev görmeleri değil, kendileri, üyeleri veya bazen de üyelerinin mirasçıları adına dava açabilmeye ehil kılınmalarıdır.

Usul işlemlerinin geçerlilik koşulu olan taraf ehliyeti için hak ehliyeti gerekmekte ve dava yürütmek veya usul işlemlerini yapabilmek için de dava ehliyeti gerekmektedir. Bilindiği gibi, dava ehliyeti, fiil ehliyetinin medeni usul hukukundaki görünümüdür ve tüzel kişiler Türk Medeni Kanunu uyarınca hak ve fiil ehliyetini haizdirler.²³⁸ Belirtmiş olduğumuz gibi, sendikalar da birer tüzel kişidir ve bu bağlamda gerek dava gerek taraf ehliyetine sahiptirler. Bu durum, sendikaların sendika hürriyeti çerçevesinde haklarını hukuki yollarla arayabilmeleri bakımından önem arz etmektedir.

²³⁷ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.106.

²³⁸ Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özkes, **Medeni Usul Hukuku**, 4.b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2005, s.167-169.

Tüzel kişilik sıfatı çerçevesinde sendikaların genel dava ehliyetine sahip olmalarının yanı sıra 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca, bazı durumlar için özel olarak yetkilendirildikleri de görülmektedir (Sen.K.m.32/1-3). Mevzuat, toplu iş sözleşmesi gibi hukuki temelden doğan ve bireysel olarak sadece bir üyeyi veya sendika tüzel kişiliğini ilgilendirmeyen durumlardan kaynaklı dava hakkı “kolektif nitelikli dava hakkı” şeklinde tanımlanmıştır.²³⁹

Sendikalar Kanunu m.33/1-3 uyarınca sendikalar, çalışma hayatı, toplu iş sözleşmesi veya örf adetten doğan hususlarda işçi veya işverenleri temsilen dava açabileceklerdir ve yazılı başvuru koşulu aranmamıştır. Kanundan doğan temsil yetkisi söz konusudur. Ayrıca yazılı başvuruda bulunmaları koşuluyla; nakliye, neşir, adi şirket ve hizmet sözleşmesinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açabilecekler ve açılan davadan ötürü husumete ehil olabileceklerdir. Burada iradi temsil yetkisi söz konusudur.

Uygulamada özellikle, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin eksik uygulanması veya hiç uygulanmaması ya da sözleşme hükümlerinin yanlış yorumlanması nedeniyle sendikalarca dava açıldığı görülmektedir. Yine TİSGLK m. 46/1 uyarınca grev ve lokavtın yasadışı olup olmadığının tespiti için açılan dava, 15. madde uyarınca açılan toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz davası örnek olarak gösterilebilecektir.

Sendikadan ziyade bir üye veya mirasçılarına ilişkin uyuşmazlıklara örnek olarak da, hizmet sözleşmesinin devamı sırasında ölen bir işçinin kıdem tazminatının ödenmemesi veya kullandırılmamış ücretli izinlere ilişkin ücretlerin ödenmemesi ve bunların talep edilmesi noktasında çıkan anlaşmazlıklar gösterilebilir.

Birçok üyenin dayanışma çerçevesinde örgütlenmesiyle varlık bulan sendikaların sahip olduğu imkanların, bireysel olarak özellikle işçilerin ellerindeki imkanlardan daha fazla olacağı kuşkusuzdur ve böylece, daha güçlü bir savunma açısından, sendikalara kanuni temsil

²³⁹ Akyiğit, a.g.e., s.313.

yetkisinin verilmesi ve iradi temsile olanak tanınması, işçilerin çalışma yaşamına ilişkin önemli bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3.2.3.5. Adli Yardım

Sendikalar kanununun “ sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri” başlığını taşıyan 33/1-1 maddesi ile düzenlenen ve serbest faaliyetlerden biri olan adli yardım çerçevesinde, sendikalar, çalışmayı doğuran hukuki ilişkilerde emeklilik, sosyal sigortalar ve benzeri hakların kullanılmasına ilişkin olarak gerek üyelerine gerek mirasçılara adli yardımda bulunabilecektir. Böylece sendikalar, örneğin, üye veya mirasçılara avukat tutabilecek, hukuk servisi veya emeklilik servisi gibi yollarla yol gösterici açıklamalarda bulunabileceklerdir.²⁴⁰

Görüldüğü gibi Sendikalar Kanununun 33. maddesinde öngörülen adli yardım, yargılama usulüne ilişkin mevzuatta düzenlenmiş olan adli yardımdan farklıdır ve burada kastedilen, iş ilişkisi ile sosyal sigorta ilişkilerinden doğan hukuki meselelerde sendikaların üyelerine hukuki yardımda bulunabilmeleridir.²⁴¹

2.3.2.3.6. İktisadi ve Sınai Yatırım

Sendikalar Kanununun 41. maddesi uyarınca sendikalar ve konfederasyonlar, amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz malları iktisap edebileceklerdir. Sendikaların nakit mevcutlarını kullanarak gerek iktisadi gerek sınai yatırım yapabilmelerine Sendikalar Kanununun 33/1-7 maddesi ile olanak verilmiştir. Ancak bu imkan mevcut nakdin yüzde kırkı ile sınırlı tutulmuştur. Buna göre sendikalar bu yatırımı, kurulu veya kurulmakta olan teşebbüslere yapabilecekleri gibi, yeni bir teşebbüs kurma yolunda da gerçekleştirebileceklerdir.²⁴²

²⁴⁰ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.112.; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 315.

²⁴¹ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, 345.

²⁴² Sümer, **a.g.e.**, s.214.

2.3.2.3.7. Kooperatifçilik

Sendikalar Kanununun 33/1-5 maddesi uyarınca sendikalara, üyeleri için kooperatif kurulmasına yardım etme ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi verme imkanı tanınmıştır ve tüm bunlar yapılırken, bağıшта bulunmama kaydı konulmuştur.

Sendikacılık gibi kendi kendine yardımlaşmayı amaçlayan kooperatifçiliğin, iyi bir şekilde organize edilmesi ve işletilmesi, işçilerin sınırlı kaynaklarından en fazla ekonomik yararın sağlanması durumunda, ekonomik yardımlaşma bakımından işçiler için çok önemli bir mekanizma haline alacağı görüşüne²⁴³ katılmaktayız.

2.3.2.3.8. Yardımlaşma Sandıkları

Sendikalar Kanununun 33/1-4 maddesi uyarınca ve yine bağıшта bulunmamak koşuluyla sendikalara; evlilik, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amaçlı yardımlaşma sandıkları kurulmasına yardımcı olma ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi verme imkanı verilmiştir.

274 sayılı Sendikalar Kanununun, yardımlaşma sandıkları kurulmasına ilişkin 14/g maddesinde, “evlenme, doğum, hastalık, sakatlık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik, grev eğitim ve sair ve kültürel maksatlar için tesis veya dernek şeklinde yahut mesleki teşekkülün bir kolu halinde yardımlaşma sandıkları kurmak” ifadesine yer verilmişti. İşçiler ve işverenler bu madde uyarınca grev ve lokavt fonları kurabiliyordu. Görüldüğü gibi, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun ilgili maddesinden “grev” ifadesi kaldırılmıştır. Bu durum işçi ve işverenlerin grev ve lokavt fonu kurmalarına engel teşkil etmemektedir. Zira Sendikalar Kanununun 39. maddesi ile grev ve lokavt fonu kurma hakkı tanınmıştır ve Yargıtay bu fona sahip sendikaların greve katılan üyelerine tüzüğe göre grev ödeneği ödemelerini gerekli görmüştür.²⁴⁴

²⁴³ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.347.

²⁴⁴ Yargıtay 9.HD., 2009/42899 E., 2009/32862 K., 02.12.2009 T., Çelik, İş ..., **a.g.e.**, s.493, 494.

2.3.2.3.9. Kùltür-Eğitim Faaliyetleri

Sendikalar Kanununun 44/2 maddesi ile, işçi sendika ve konfederasyonların gelirlerinin “en az yüzde onunu” üyelerinin eğitim, mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorunda oldukları belirtilmiştir ve m. 33/1-3 hükmü ile de bu yönde neler yapılabileceği belirtilmiştir. Buna göre; işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekecek tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak sendika ve konfederasyonların serbest faaliyetleri kapsamına dahil edilmiştir.

Kùltür ve eğitime ilişkin faaliyetler kapsamında, Sendikalar Kanununun 33/1-6 maddesinde, üyelerin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak da düzenlenmiştir.

Konuyla ilgili, diğer bir düzenleme aynı maddenin sekizinci bendinde düzenlenmiştir. Buna göre, sendikalar ve konfederasyonlar, üyelik şartı aranmaksızın ve nakit mevcutlarının yüzde yirmi beşi ile sınırlı kalarak, yönetim kurulu kararıyla, ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurabilecek veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına gerek aynı gerek nakdi yardımda bulunabileceklerdir.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz 44. maddeye ilişkin düzenleme ile , sendika ve konfederasyonlara bu yönde bir zorunluluk getirmesinin işçi lehine olduğu ve sendika özgürlüğünü zedeleyici bir yön ihtiva etmediği açıktır.

2.3.2.3.10. Kurullara Temsilci Göndermek

Sendikalar Kanunu 33/1-2 maddesine göre, sendikalar, kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci gönderebilecektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı Çalışma Meclisi, Türkiye İş Kurumu Genel Kurulu, Asgari Ücret Kurumu Tespit Komisyonu, Sosyal Güvenlik Kurumu, Yüksek Hakem Kurulu örnek verilebilir.²⁴⁵

2.3.2.3.11. Doğal Afet Durumlarında Yardımda Bulunmak

Bu düzenleme, 1999 tarihli Marmara depreminden sonra 576 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sendikalar Kanununa eklenmiştir.²⁴⁶

Sendikalar Kanununun 33. maddesine eklenen bu düzenleme uyarınca, sendika ve konfederasyonlar, gerek yurt içinde gerek yurt dışında deprem, yangın, su baskını gibi doğal afetlerin meydana gelmesi durumunda üyelik şartı aranmaksızın ve nakit mevcudunun yüzde yirmi beşi ile sınırlı olarak, doğrudan veya yetkili makamlar aracılığı ile afet bölgesinde konut, sağlık, eğitim, rehabilitasyon tesisleri yapabilecek veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına hem aynı hem de nakdi yardımda bulunabileceklerdir (Sen.K.m.33/1-8).

Sendikalar ve konfederasyonlar, genel prensiplerin yanı sıra, kanun gereği de işçilerin veya işverenlerin belirtmiş olduğumuz tüm bu faaliyetlerden yararlandırılmasında, üyeler arası eşitlik kuralına uymak zorundadır (Sen.K.m.33/son).

Tüm bu faaliyetlere ek olarak belirtilmelidir ki, “kişiler” kapsamına gerçek kişilerin yanı sıra tüzel kişiler de girmekte olduğundan, Anayasada kişiler için öngörülen temel hak ve özgürlüklerden, niteliklerine uygun düştüğü oranda tüzel kişiler de yararlanabileceklerdir ve Yargıtay da bu görüşü benimsemiştir.²⁴⁷

²⁴⁵ Sümer, **a.g.e.**, s.213.

²⁴⁶ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 114.

²⁴⁷ Yargıtay 2. HD., E. 5153, K. 5324, T. 28.09.1972; Nuri Çelik, **İş ...**, **a.g.e.**, s.491, 492.

2.4. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKININ KORUNMASI

2.4.1. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması

Üyelere ilişkin koruma, sendika yöneticilerine ilişkin koruma ve sendika işyeri temsilcilerine ilişkin koruma olmak üzere üç kısımda incelenecektir.

2.4.1.1. Sendika Üyeliğine İlişkin Koruma

2.4.1.1.1. İşe Alınma Esnasında Koruma

Anayasanın 51. maddesinde yer alan “... hiç kimse bir sendikaya üye olmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” ifadesinden de açıkça anlaşılmaktadır ki, işverenlerin işe alma esnasında işçilere yönelik sendikalı/sendikasız ayrımı yapmak ve bu yönde baskı kurmak gibi bir olanakları yoktur.

Sendikalar Kanununun 31/1 maddesi uyarınca da, işveren işçilerin işe alınmalarını; belli bir sendikaya girmeleri, girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliklerini devam ettirmeleri veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutamayacaktır. Maddenin ikinci fıkrası uyarınca, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine, aksi yönde bir kayıt da konulamayacaktır. Yani, bu hükme aykırılığın yaptırımı, sözleşmeye konulan hükmün geçersiz sayılması yönünde olacaktır. Görüldüğü gibi, uluslararası alanda “closed shop clause” (kapalı işyeri şartı) ve “union shop clause” (sendika işyeri şartı) şeklinde adlandırılan şartnameler hukukumuzda kabul edilmemiştir.

Sendikalar Kanununun 31. maddesinde, bu hükme aykırı davranan işverene uygulanabilecek herhangi bir hukuki yaptırım yer almamaktadır. Henüz kurulan bir iş sözleşmesi ve belirlenen bir ücret olmadığı için sendikal tazminata da hükmedilemeyecektir; ancak böyle bir durumda genel hükümler çerçevesinde tazminat istenebileceğine dair

görüŖün²⁴⁸ yanı sıra Sendikalar Kanununun 59/3 maddesi, 31/1 maddesine aykırı davranan işverenin idari para cezasına çarptırılacağına hükmetmiştir.

2.4.1.1.2. Çalıştırılma Esnasında Koruma

Sendikalar Kanununun 31/3 maddesince düzenlendiği üzere; işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımını, işçinin mesleki ilerlemesi, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacaktır.

Sendikalar Kanunu m. 31/5 hükmü ile de, çalıştırılma esnasındaki güvenceye paralel olarak; işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı diğer işçilerden farklı bir muameleye tabi tutulamayacakları düzenlenmiştir.

İlgili maddelerden de anlaşılacağı gibi, işverenlerin işçileri arasında ayırım yapması, sendikal bazı durumlar için düzenlenmiş olup, bu yasağın sınırsız olmadığı açıktır. İşveren, işletmeye ilişkin belirli nedenlerle, işyerinde çalışan işçileri arasında gruplar oluşturabilir veya kişiliklerine has bazı nedenlerle işçileri arasında ayırım yapabilir. Her iki durumda da dikkate alınması gereken, durumun haksız, hukukun özüne aykırı yani keyfi olup olmadığıdır.²⁴⁹ Zira işveren, bazı objektif ve subjektif değerlendirmelere göre ve sendikal herhangi bir nedenle alakası olmayan nedenlerle çalışma koşullarında bazı farklılıklar belirleyebilir. Örneğın, eğitim, kıdem, bilgi, beceri gibi niteliksel farklar; ücret, prim gibi çalışma koşullarına da yansıtılabilmektedir ve eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmediği de açıktır.

Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında TİS hükümleri saklı tutulmuştur (Sen.K.m.31/4).

²⁴⁸ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.86.

²⁴⁹ Tuncay, "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi", Doçentlik Tezi, İstanbul, 1982, s.128.

İşverenin bu düzenlemeye aykırı davranması ve sendikal nedenle işçilerini farklı işlemlere tabi tutması durumunda, işçinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilecektir (Sen.K.m.31/6).

2.4.1.1.3. İşçinin İşine Son Verilmesine İlişkin Koruma

İşçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası varsa iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılmayacakları belirtilmiştir (Sen.K.m.31/5).

Aykırlığın yaptırımını düzenleyen 6. fıkraya bakıldığında, yasal düzenlemeye aykırı davranan ve sendikal nedenlerle haksız yere sözleşmeyi fesheden işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 18-21 maddelerinin uygulanacağı belirtilmiştir ve böylece iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır. Dolayısıyla İş Kanununda aranan koşullar varlığını sürdürecektir. 18/1. maddede “otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, işçinin yeterliliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Madde 18/3-a,b uyarınca sendika üyeliği, çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyete katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak haklı neden sayılmamıştır.

İş Kanunu 19. maddesi uyarınca yazılı, açık ve kesin olması gereken fesih bildiriminde sebep gösterilmemesi veya geçerli bir sebep gösterilmemesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia eden işçi, 20. maddeye dayanarak, fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir. Durumun işçinin iddiası yönünde olduğunun mahkeme veya özel hakemce tespit edilmesi ve feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda, işveren işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmayacak tazminat ödemeye mahkum edilecektir (m.21/1). İşçinin işe başlatılması durumunda ödenecek tazminat miktarı da m.21/2 uyarınca belirlenecektir.

2.4.1.1.4. Sendikal Tazminat

Görüldüğü gibi, işten çıkarılma durumu hariç tutulmuş ve Sendikalar Kanununun 31/3,5 maddelerine aykırılık m.31/6 uyarınca bir yıllık tazminat yaptırımına bağlanmıştır. Buna sendikal tazminat denmektedir.²⁵⁰ Sendikal tazminata hak kazanılabilmesi için, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmiş olması şartı aranmamaktadır.²⁵¹ İşten çıkarılma durumu ayrı tutulmuştur. Bu durum için öngörülen yaptırım farklıdır. Buna göre, daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi, sendikaya üyelik, sendikal faaliyet gibi nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, 4857 sayılı İş Kanununun 18-21 maddeleri yani, iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır (Sen.K.m.31/6). Bu maddeler çerçevesinde de böyle bir durumla karşı karşıya kalan işçi, işe iade davası açabilecek ve tekrar işe alınmadığı takdirde iş güvencesi tazminatından yararlanabilecektir. Yani, iş güvencesi kapsamında olan bir işçi, feshin geçersizliği ile işe iadesini talep edecek, işe alınmaması durumunda İş Kanununun 21/1 maddesinde dört ile sekiz ay arası olarak belirtilmiş olmasına rağmen Sendikalar Kanununun 31/6 maddesi uyarınca bir yıllık ücreti tutarından az olamayacak iş güvencesi tazminatından yararlanacak ve dolayısıyla sendikacılık tazminatı, kötü niyet tazminatı talep edemeyecektir.²⁵² İş güvencesi kapsamında olan feshin, sendikal nedenle yapıldığının iddia edilmesi ve işe iade ya da tazminat istenmesi halinde ispat yükü işçiye bırakılmıştır.

Sendikalar Kanununun 31/7 maddesinde de, iş güvencesi kapsamı dışında olanların, yani İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinden yararlanamayacak işçilerin iş sözleşmelerinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle feshedilmesi durumunda yapılacaklar düzenlenmiştir. Buna göre, açılacak davada ispat yükü işverene aittir ve 5221 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanır. Sendikalar Kanunu 31/6 maddesine yapılan atıftan da anlaşıldığı üzere işçiye bir yıllık ücreti tutarından az olmamak koşuluyla tazminat ödenir.

İşyerinde sendikal baskılara maruz kalan ve bu nedenle iş sözleşmesini kendi fesheden işçinin sendikal tazminat isteyip isteyemeyeceği yönünde, yasanın sözel ifadesinin bunu

²⁵⁰ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.90.

²⁵¹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.340.

²⁵² Çelik, İş ..., **a.g.e.**, s.415.

engelleyici yönde olduğu, ancak maddenin amacına göre yorum yapıldığında mümkün olması gerektiği belirtilmiştir.²⁵³

2.4.1.1.5. Sendikal Ayrımcılığın Cezai Yaptırımı

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 118. maddesi uyarınca, sendikaya üye olunması veya olunmaması, sendikal faaliyetlerde bulunulması veya bulunulmaması, sendikadan veya sendikadaki görevden ayrılması yönünde baskı yapmak amacıyla bir kimseye cebir veya tehditte bulunan kişi altı ay ile iki yıl arasında hapis cezasına çarptırılacaktır. Cebir veya şiddet ile ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunarak sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde de bir yıl ile üç yıl arasında hapis cezası öngörülmüştür ve böylece sendika hak ve özgürlüğünün korunması cezai güvenceye de bağlanmıştır.

2.4.1.2. Sendika Yöneticiliğine İlişkin Koruma

Sendikalar Kanununun 9/7 maddesi uyarınca, yönetim ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşımaktadırlar. Ancak kanunun 29. maddesinde denetleme kurulu üyeleri belirtilmemiştir ve bu nedenle bu kişiler güvence kapsamına girmemektedirler.²⁵⁴

Yöneticilik, “amatör” ve “profesyonel” olmak üzere ikiye ayrılmış, buna göre; amatör yöneticiler, hizmet sözleşmesini sona erdirmeden, askıya alarak sendikadaki yöneticilik görevini sürdüren kimselerdir ve bu nedenle 29. maddenin korumasına ihtiyaç duymayacakları, zira askı süresinin sonunda herhangi bir işleme gerek kalmadan işlerine dönebilecekleri belirtilmiştir. Buna karşılık profesyonel yöneticiler ise, sendika yöneticiliği için hizmet akdini sona erdiren işçidir ve korumadan profesyonel yöneticiler yararlanabileceklerdir.²⁵⁵

Sendikalar Kanununun 29. maddesinde, işçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliğinin teminatı düzenlenmiştir. Buna göre, sendika ve konfederasyonların yönetim

²⁵³ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.89.

²⁵⁴ Sur, **a.g.e.**, s.59.

²⁵⁵ Sümer, **a.g.e.**, s. 295, 206.; Akyiğit, **a.g.e.**, s.341.

kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için çalıştığı işyerinden kendi isteğiyle ayrılan işçiler, yöneticiliğe ilişkin görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde yeniden işe alınmalarını isteyebileceklerdir. Bu durumda işveren, işçileri, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde, o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. İşçinin eski kıdem hakları ve ücret hakları da saklı tutulmuştur. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir. Maddenin ikinci fıkrasında, bu haktan yararlanabilecekler bakımından sınır getirilmiştir. Buna paralel olarak, yönetim kurulu ve başkanlıktaki görevine ilişkin fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamayacaklardır. Sendikaların şube yönetim kurulu üyeleri ve başkanları ise maddenin son fıkrası uyarınca bu haklardan yararlanabileceklerdir.

İşe tekrar alınma konusundaki zorunluluk, maddede belirtilen hallerle sınırlı tutulmuştur ve Yargıtay, profesyonel sendikacılık görevi sendika genel merkezince iptal edilen işçinin işine geri dönmesi isteminin işverence reddedilmesi üzerine talep edilen haksız fiil tazminatının kabul edilmemesi gerektiğine hükmetmiştir.²⁵⁶

İşçi eski işyerinde tekrar işe alınma talebinde bulunduğu işyerinde boş yer bulunmaması durumunda işçinin tekrar işe alınması zorunluluğunun ortadan kalkıp kalkmayacağı tartışmalı olmakla birlikte; ortadan kalkmamasının kabulü durumunda düzenlemenin amacı da dikkate alınarak işçinin işsiz kalmasının önlenmesi söz konusu olabileceken, ortadan kalkmasının kabulü durumunda da işverenin buna dayanarak güvenceyi bertaraf edebileceği mümkün olduğundan, hakim somut olaya göre değerlendirme yapması, düzenlemenin uygulamaya yönelik ihtiyaçlara cevap vermesine katkıda bulunacaktır.

Sendikalar Kanununun 29/3. maddesi uyarınca, işçi, işverene düşen payı da kapsayacak şekilde primlerini ödeyerek işyerindeki sigortalılık haklarının devamını

²⁵⁶ Yargıtay 9.HD., E. 1998/13637, K. 1998/16633, T. 24.11.1998, Çelik, İş ..., **a.g.e.**, s. 422.; Sur, **a.g.e.**, s. 60,61; Aksi yönde Bkz., Demircioğlu ve Centel, **a.g.e.**, s. 263.

sağlayabilecektir. İlgili düzenlemenin, vekalet ilişkisi söz konusu olduğundan sendika ile yönetici arasındaki hizmet ilişkisiyle bağdaşmadığı öne sürülmüştür.²⁵⁷

İşverenin, işçinin yöneticilik güvencesine aykırı davranan işveren için para cezasına hükmedileceği (Sen.K.m.59/2) belirtilerek cezai yaptırım belirlenmiş, hukuki yaptırımla ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öğretide baskın olan görüşe göre, işçi, bu durumda işverene karşı aynen ifa davası açabilecektir ve işverenin kabul iradesi yerine geçecek hüküm vesilesiyle de iş sözleşmesinin kurulması sağlanabilecektir. Zira işverenin kanundan kaynaklanan bir kabul zorunluluğu vardır.²⁵⁸

2.4.1.3. Sendika Temsilciliğine İlişkin Koruma

Sendikalar Kanununun 30. maddesinde düzenlendiği üzere, işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda İş Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Temsilcinin hizmet akdinin, sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi durumunda da İş Kanununun 21/1 maddesi uyarınca, en az bir yıllık ücret tutarında tazminata hükmedilecektir. Maddede, hizmet sözleşmesinin feshedilmediği bazı durumlar için de güvenceler mevcuttur. Buna göre, işveren, temsilcinin yazılı rızası olmadan çalıştığı işyerini değiştiremeyecek veya işinde esaslı tarzda bir değişiklik yapamayacaktır. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır (Sen. K. m. 30/3). Bu hüküm ile işverenin işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştirmek ya da iş şartlarında esaslı değişiklik yapmak suretiyle görevini yapmaktan alı koymasına karşı koruma sağlanmıştır.²⁵⁹

Sendika işyeri temsilcileri, bu sıfatla sahip oldukları konum nedeniyle işverenin tepkilerini üzerlerine çekebilmektedirler.²⁶⁰ Temsilcilerin, bu vazifelerini baskı ve kaygıdan uzak bir şekilde yerine getirmeleri gerekliliği açıktır. Bu bağlamda, Sendikalar Kanununun 30/1 maddesi ile yapılan atıf doğrultusunda temsilciye sağlanan güvence, İş Kanunu ile getirilen iş güvencesi sisteminin kapsamına alınmıştır. İş Kanununun 18. maddesinde aranan

²⁵⁷ Sur, a.g.e., s.63.

²⁵⁸ Çelik, İş ..., a.g.e., s.423.; Sümer, a.g.e., s.206, 207.

²⁵⁹ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, a.g.e., s.282.

²⁶⁰ a.g.e., s.281.

koşulların, sendika işyeri temsilcileri için de aranıp aranmayacağı konusunda sorun ortaya çıkmıştır. Yasal düzenlemeye bakılarak, İş Kanunu madde 18'deki koşulların yasal temsilciler için de aranacağı sonucuna varılabilir ve bu yönde Yargıtay kararı da vardır.²⁶¹ Zira aksi görüşte Yargıtayın başka bir kararına göre de, “sendika işyeri temsilcileri bakımından, işyerinde 30 işçi bulunması koşulu aranmamalıdır” sonucuna varılmıştır.²⁶² İş Kanununun 18. maddesinde belirtilen sınırlamaların, sendika işyeri temsilcileri için de geçerli olacağı yolundaki yorum tatmin edici bulunmamış ve yapılacak yasal düzenleme ile açıklığa kavuşturulması gerektiği belirtilmiştir.²⁶³

Sendikalar Kanununun 30/1 maddesinde “belirsiz süreli” iş sözleşmesi deyimine yer verildiği görülmektedir. Bu durumda, belirli süreli bir iş sözleşmesine göre çalışan sendika işyeri temsilcileri, işlerine belirli zamandan önce son verilmesi durumunda, belirli süreli iş akdinin sona erdirilmesine ilişkin hükümlerden yararlanabilecektir. Yine aynı madde uyarınca, belirsiz süreli iş sözleşmesi, işverence geçersiz bir sebeple feshedilen işçiye, işe başlama başvurusunun reddedilmesi halinde İş Kanununun 21/1. maddesi uyarınca 4 ile 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödenecektir. Görüldüğü gibi, Sendikalar Kanununun 30/ 1 maddesi ile öngörülen tazminat (4-8 aylık ücret); m.30/2 uyarınca, hizmet akdinin sadece sendika faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi durumunda öngörülen tazminat miktarından (en az bir yıllık ücret) daha düşüktür ve bu durum, “etkin koruma” amacının bir yansımasıdır. Sözleşmenin 30/1 maddesi uyarınca değil de, 30/2 maddesi uyarınca feshedildiğini iddia eden işçi bunu ispatlamalıdır.²⁶⁴

Son olarak belirtmek isteriz ki, Yargıtay, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, işten çıkarıldığı işyerinde bazı sendikalı işçilerin çalışmalarını sürdürüyor olmalarının, iş akdinin sendikal nedenlerle feshedilmediğine karine teşkil etmeyeceğini belirtmiştir.²⁶⁵

²⁶¹ Yargıtay 9.HD., E. 16065, K. 20340, T. 10.07.2006, Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s.111.

²⁶² Yarg. 9. HD., E. 29928, K. 1032, T. 29.01.2007, Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**

²⁶³ Çelik, İş ..., **a.g.e.**, s. 435.

²⁶⁴ **a.g.e.**, s. 438.

²⁶⁵ Yargıtay 9. HD., E. 1993/12825, K. 1994/5113, T. 05.04.1994; **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul: Mess Yayını, Y.217, 1994, s.84.

2.4.2. Kolektif Sendika Özgürlüğünün Korunması

Kolektif sendika özgürlüğü ve hakkı bakımından ve üye işçi ya da işverenleri de yakından ilgilendirmesi vesilesiyle bireysel sendika özgürlüğü ve hakkı kapsamında da önem arz eden bağımsızlık unsurunu çalışmamızın birinci bölümünde aktarmaya çalışmıştık. Bununla beraber, Anayasamızda kolektif sendika özgürlüğü ve hakkına açıkça yer verilmediğini; ancak hukuk sistemimizde kabul edilmiş olduğunu belirtmek isteriz. Zira, hukukumuzda, kolektif sendika özgürlüğü ve hakkını korumaya yönelik düzenlemeler de mevcuttur.

İlk olarak, Sendikalar Kanununun 38. maddesine değinelim. Madde metninden de görüldüğü gibi, sendikacılıkta karşı menfaatleri savunan işçi ve işveren tarafın yalnızca bireysel olarak karşılıklı müdahalelerinin yasaklanmasıyla yetinilmemiş, kuruluş olarak işçi ve işveren tüzel kişiliklerinin de karşılıklı müdahaleleri yasaklanmıştır. Bunun gibi, bir işçi veya işveren kuruluşunun diğer bir işçi veya işveren kuruluşunun kontrolüne tabi kılınması da mümkün olmayacaktır.

Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlardan bir diğeri de, işçi veya işveren kuruluşlarının, kendi propagandalarını yaparken rakip sendikalara yönelik haksız suçlamalarda bulunmasına ilişkindir. Hatta zaman zaman rakip sendika yöneticilerinin sarı sendikacılıkla dahi suçlanabildiği görülmektedir. Bunların temelinde yatan amacın, üye toplayarak; koruma, düzen, adil gelir dağılımı ve çeşitli ekonomik etkiler gibi pek çok işlevi olan ve sendikalar için hayati önem taşıyan toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması olduğu açıktır. İşte bu gibi durumlara maruz kalan sendikalar, yetkinin hükümsüzlüğünü ve haksız fiil esasları uyarınca uğradıkları zararın giderilmesini Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde talep edebileceklerdir (BK. m.41).

Belirli bir sendikaya yöneltilmeyen, genel nitelikli propagandalar sendikalar arası rekabet gereğidir ve hukuken caiz sayılmaktadır. Bu nedenle, bir sendikanın hiçbir baskı uygulamadan, suçlama yöneltmeden kendisine üye olunmasını istemesi, diğer sendika

üyelerinin hür iradeleriyle üye oldukları sendikalardan ayrılmaları hususunda bir müdahale sayılmayacaktır.²⁶⁶

Yine Türk Ceza Kanununun 118/2 maddesi uyarınca, cebir, şiddet ya da hukuka aykırı herhangi bir davranışta bulunmak suretiyle bir sendikanın faaliyetinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunacaktır.

2.5. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKININ SINIRLARI

2.5.1. Temel Sınırlar

Sınırsız özgürlük anarşi yaratır. Anarşi de toplum düzenini bozar ve bireyler için hayatı yaşanmaz bir hale getirir. Şüphesiz ki bireyler belirli bir düzen içinde yaşamayı, düzensiz bir toplumda yaşamaya tercih edecekleridir. Zira insanlar kendilerini ancak düzenli bir toplumda güvende hissedebileceklerdir. Dolayısıyla, özgürlüklerin sınırlandırılması herkes tarafından kabul edilmektedir.²⁶⁷ Açıklığa kavuşturulması gereken, sınırlamanın kimin tarafından, nasıl yapılacağı ve nereye kadar yapılabileceğidir.

Toplumsal yaşam ortamında herkes için özgürlük “paylaşılan özgürlük” olarak ifade edilir ve “sınırlı yararlanma” sorununu doğurur, çünkü doğal olarak kullanım alanı dardır. Eşitliğin bulunmadığı yerde ancak bazıları için özgürlükten bahsedilebilecekken, mutlak eşitliğin de özgürlüğü boğacağı açıktır. Hiçbir özgürlüğün kullanımını şiddet ögesi içeremez. Özgürlükler saldırsız, silahsız ve barışçıl biçimde kullanılabilir. Bu, “nesnel, objektif sınır” olarak ifade edilir.²⁶⁸ Toplumsal yaşamda hak ve özgürlüklerin sınırsızlığından bahsetmek mümkün değildir.

²⁶⁶ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**

²⁶⁷ Atilla Özer, **Anayasa Hukuku Genel İlkeler**, 3.b. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2009, s.95.

²⁶⁸ İbrahim Ö. Kaboğlu, **a.g.e.**, s.234.

Bir hakkın sınırlandırılması tanımı gereği onun kapsamı içinde olması gereken bazı etkinliklerin dışlanması, hakkın koruma alanının dışına çıkarılmasını ifade eder.²⁶⁹ Tüm temel hak ve özgürlükler için geçerli olan “genel nitelikli” sınırlama nedenleri Anayasanın 13. maddesinde yer almaktadır. Bu nedenlerden herhangi biri tek başına yahut birkaçı bir arada belli bir hak ve özgürlüğün sınırlandırılmasına haklı gerekçe teşkil etmektedir.²⁷⁰ Anayasanın 13. maddesinin önceki şekline göre temel hak ve özgürlükler iki kademeli olarak hem genel nedenlerle hem de özel hak maddelerinde gösterilen nedenlerle sınırlandırılabilirdi. 3 Ekim 2001 tarihinde 4709 sayılı kanunla yapılan değişikliğin ardından artık temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında dayanılacak genel ilkeler yoktur ve her bir hak ancak ilgili maddesinde belirtilen nedenlerle sınırlandırılabilir. Böylece, eğer bir temel hakkın özel maddesinde herhangi bir sınırlama nedeni öngörülmemişse, o hakkın sınırlandırılması mümkün olmayacaktır. Buna örnek olarak Anayasanın 74. maddesi verilebilir. Bununla beraber, özel hak maddelerinde yer alan milli güvenlik, kamu düzeni, genel ahlak, genel sağlık, Cumhuriyetin temel ilkeleri, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü, kamu yararı gibi sınırlama nedenlerinin çok sayıda olduğu ve bir kısmının ideolojik yorum ve keyfiliğe açık olduğu belirtilmiştir.²⁷¹

Anayasanın 13. maddesi uyarınca temel hak ve özgürlükler **kanun** ile sınırlandırılabilir. Bu düzenleme, sınırlamanın TBMM kararları gibi kanun niteliğinde olmayan yasama işlemleriyle ve de idari işlemlerle yapılmasını yasaklaması bakımından kişiler için bir güvence teşkil etmektedir. Temel hak ve özgürlükler kanunla bile olsa sebepsiz yere sınırlandırılmaz, zira **nedene bağlı sınırlama** yapılabileceği belirtilmiştir. Anayasanın 13. Maddesine göre sınırlama ancak Anayasada belirtilen nedenlerle yapılabilecektir. Böylece amaç-araç ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, sınırlama aracı yasadır ve Anayasada öngörülen amaçlar dışına çıkılamayacaktır.²⁷²

Anayasada temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması ile ilgili önemli ölçütlerden biri de “**öze dokunma yasağı**” olarak ifade edilir. Alman kökenli olan ve hukuk

²⁶⁹ Erdoğan, Anayasa ..., a.g.e., s. 204.

²⁷⁰ Mehmet Akad, Abdullah Dinçkol, **1982 Anayasası ve Anayasa Mahkemesi Kararları**, İstanbul: Der Yayınları: 397, 2007, s. 143.

²⁷¹ Erdoğan, Türkiye’de ..., a.g.e., s. 191.; Erdoğan, **Anayasa ...**, a.g.e., s. 205.

²⁷² Kaboğlu, a.g.e., s.236.

doktrinimizde “öze dokunma yasağı” olarak bilinen bu terim ilk defa 1961 Anayasası ile pozitif bir temele kavuşturulmuştur.²⁷³ Öze dokunma yasağına 1982 Anayasasının ilk halinde yer verilmemiş olsa da, Anayasa Mahkemesi bunu “demokratik toplumun gereği” sayarak bu dönemde de uygulamaya devam etmiştir. Doktrinde bir hak ve hürriyetin özü, “onun vazgeçilmez unsuru, dokunulduğu takdirde söz konusu hürriyeti anlamsız kılacak asli çekirdeği” olarak tanımlanmıştır. Hakkın özü kavramının her durum için geçerli olacak şekilde somutlaştırılması pek mümkün görünmemektedir ve tüm haklar için geçerli bir öz ölçütünün belirlenmesi oldukça zordur.²⁷⁴ Anayasanın 13. maddesinin 2. fıkrasında **sınırlamanın sınırları**, yani yasama organının temel hakları sınırlarken aşmaması gereken bazı sınırlar belirtilmiştir. Bunlardan ilki, **“anayasanın sözüne ve ruhuna uygunluk”** ölçütüdür. Anayasanın “sözü” dendiğinde Anayasanın “metni” anlaşılır. Anayasanın “ruhu”nun ne olduğu ile ilgiliyse doktrinde çeşitli tanımlar yapılmıştır. Ergun Özbudun’a göre Anayasanın ruhu “Anayasanın bütünü ve ondan çıkan temel anlam”dır. Yavuz Sabuncu’ya göre ise sınırlamanın Anayasanın ruhuna uygun olması “sınırlama yapılırken Anayasanın bütününe göz önünde tutulması”dır. Bir diğer görüşe göre, “Anayasanın ruhu” kavramı hukuk dışı bir kavramdır, objektif olarak tanımlanamaz ve bu nedenle de Anayasanın bir başka maddesinde kendi ruhunun ne olduğu tanımlanmadıkça “Anayasanın ruhuna uygunluk” şartına herhangi bir anlam verilemez.²⁷⁵ Bu ölçüt, Anayasanın lafzında saklı kısıtlamalar nedeniyle iyi bir güvence oluşturamayabilecektir. Örneğin, Anayasanın 2. maddesinde Cumhuriyetin nitelikleriyle ilgili olarak “başlangıçta belirtilen temel ilkeler” e yapılan atıf her türlü kısıtlamaya dayanak oluşturabilecektir.²⁷⁶ Sınırlamanın sınırlarından ikincisi, **“demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine uygunluk”** ölçütüdür. Temel haklarla ilgili sınırlamaların, demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamayacağı yönündeki düzenleme, temel hak ve özgürlüklerden yana işleyebilecek en önemli güvence olarak nitelendirilmiştir. Zira, bu hüküm özgürlüklerden yana bir yorum geliştirmeye istekli yüksek mahkemenin elinde son derece işlevsel olabilecektir. “laik Cumhuriyetin gerekleri” ifadesi ile 2001 yılında 4709 sayılı yasa ile Anayasanın 13.

²⁷³ Erdoğan, **Anayasa ve Özgürlük**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2002, s. 67.

²⁷⁴ Erdoğan, **Anayasa H.**, a.g.e., . 206.

²⁷⁵ Gözler, **a.g.e.**, s.234.

²⁷⁶ Erdoğan, **Türkiye’de ...**, a.g.e., s.193.

maddesinde yerini almıştır. Bu ifade, teknik ve hukuki olmaktan çok, ideolojik olarak yorumlanarak kişiler lehine olan güvence fonksiyonu zayıflatılmamalıdır.²⁷⁷ Sınırlamanın sınırlarından üçüncüsü ise “ölçülülük ilkesi”dir. Bu ölçüt, özgürlüğün kural, sınırlamanın ise istisna olması mantığına dayanmaktadır. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Koruma Mekanizmasında “orantılılık” olarak ifade edilmektedir. 2001 Anayasa değişikliği ile 1982 Anayasasında adı konmuştur. Ölçülülük ilkesi, demokratik toplum düzeni ve hukuk devleti kavramlarının da bir uzantısıdır. Buna göre, hiçbir hak ve özgürlük, hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında öngörülen sınırlama nedenlerinin yöneldiği amaçlardan başkaca amaçlara ulaşmak için sınırlandırılmayacaktır.²⁷⁸

1982 Anayasası m. 14 uyarınca temel hak ve **özgürlükler kötüye kullanılmayacaktır**. Anayasada yer alan temel hak ve hürriyetlerden hiçbiri, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve laik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyetler şeklinde kullanılmayacaktır. Anayasa hükümlerinden hiçbiri, devlete veya kişilere Anayasayla tanınan temel hak ve özgürlüklerin yok edilmesini veya Anayasada belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırılmasını amaçlayan faaliyette bulunmayı mümkün kılacak şekilde yorumlanamayacaktır (AY.m. 14). 1961 Anayasasının ilk şeklinde böyle bir hüküm yer almıyordu. Bu hükmün ilk şekli 1971 Anayasa değişiklikleri ile 1961 Anayasasına konulmuştur (m.11/3 ve 4).²⁷⁹ Hukukta hakların kötüye kullanılması, başkalarının haklarına veya kamuya zarar veren eylemler şeklinde ortaya çıkar. Bir hakkın kötüye kullanılmasının hukuka aykırı olduğunun pozitif olarak belirtilmesine gerek yoktur.²⁸⁰ Hukukun Evrensel ilkeleri hakların kötüye kullanılmasını yasaklamaktadır.²⁸¹ 14. maddeye göre, bir temel hakkın kullanımını herhangi bir fiili zarar doğurmasa bile, hak sahibinin güttüğü amaca bakılarak kötüye kullanıldığı sonucuna varılması mümkün olacaktır.²⁸² Bunlara ek olarak, gerek Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme metninde gerek demokratik anayasalarda yer alan koruyucu hükümler doğrultusunda, hiçbir kişi veya kuruluş, özgürlüklerden istifade ederek hürriyetsiz bir ortam

²⁷⁷ Erdoğan, Anayasa H..., **a.g.e.**, s. 208, 210.

²⁷⁸ Bülent Tanör ve Necmi Yüzbaşıoğlu, **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, 7.b. İstanbul: Beta Yayınları, 2005, s.137,138.

²⁷⁹ Tanör ve Yüzbaşıoğlu, **a.g.e.**, s.129.

²⁸⁰ Erdoğan, Anayasa H..., **a.g.e.**, s. 211.

²⁸¹ Kaboğlu, **a.g.e.**, .234.

²⁸² Erdoğan, Türkiye’de ..., **a.g.e.**, s.195.

yaratamaz ve buna müsaade edemez. Bu, “hürriyetin kendini koruması, meşru müdafaası” olarak ifade edilmektedir. Tüm kişi ve kuruluşlar, modern demokratik toplumda var olan özgürlükleri daha mutlu ve insancıl bir ortama kavuşmak için kullanmalıdır.²⁸³

Temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasının durdurulmasını düzenleyen Anayasa m. 15 uyarınca, savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlal edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilir. Toplumların olağan yönetim düzeninden sapma gösterdikleri olağanüstü dönemler olağanüstü yönetimi de beraberinde getirir. Bu durumda ya kamu makamlarının ve kolluk kuvvetlerinin yetkileri artırılır ve bu durum olağanüstü hal olarak adlandırılır ya da bu görevler askeri makamlara geçirilir ki bu durum da sıkıyönetim olarak ifade edilir. Bunun sonucu insan hakları olağan döneme oranla daha ağır sınırlamalara tabi olurlar. Çünkü baş gösteren ciddi toplumsal olayların olağan hukuk düzeniyle önlenmesi neredeyse imkansızlaşmıştır. Kamu düzeninin sağlanması ve barış ortamına geri dönülmesi ancak ilgili makamların olağanüstü yetkilerle donatılmasıyla mümkün olabilir. Bu nedenle de insan haklarının kullanım alanı daraltılır. Burada amaç, olağan ve özgürlükçü ortama geri dönmek olduğundan geçici fedakarlıklara katlanmak gerekir.²⁸⁴ 15. maddenin 2. fıkrasında ise, bu durumlarda bile dokunulamayacak “sert çekirdekli haklar” düzenlenmiştir. Bunlar, “dokunulmaz alanlar” olarak da ifade edilmektedir. Savaş hukukuna uygun fiiller sonucu meydana gelen ölümler dışında, kişinin yaşama hakkına, maddi ve manevi bütünlüğüne dokunulamaz. Kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz. Suç ve cezalar geçmişe yürütülemeyeceği gibi suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz AY. m. 15/2). Buradaki haklar adeta ayrıcalıklı konumdadır.²⁸⁵

Temel hakların sınırlanması ve olağanüstü hallerde kısmen durdurulması konusunda evrensel standartlardan ayrılmamak gerekmektedir. Özellikle, demokratik bir cumhuriyetin özünü oluşturan ifade, din ve örgütlenme özgürlüklerini “zarar ilkesi” dışında hiçbir nedenle

²⁸³ Özer, **a.g.e.**, s. 96.

²⁸⁴ Kaboğlu, **a.g.e.**, s.237.

²⁸⁵ Tanör ve Yüzbaşıoğlu, **a.g.e.**, s.139, 140.

kısıtlamamaya dikkat edilmelidir. Temel hakların sınırlandırılma nedenleri bakımından da hukuki olmayan ölçütlere asla yer verilmemelidir.²⁸⁶

Tüm bu ölçütler çerçevesinde Sendika hakkı, Anayasanın 51. maddesi uyarınca milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle, kanunla sınırlandırılacaktır.

Sendikalar Kanununun 37/1 maddesi sendikalara ilişkin temel yasakları belirlemiştir ve birinci fıkrada Anayasanın 14. maddesine atıfta bulunulmuştur. Buna göre, gerek 51. madde ile düzenlenen sendika özgürlüğü ve hakkı gerek Anayasada yer alan tüm hak ve özgürlükler, Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve laik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyetler biçiminde kullanılmayacaktır. Aksi halde bu kuruluşlar, Sendikalar Kanununun 58. maddesi uyarınca, Savcılığın talebi üzerine iş mahkemesi kararıyla kapatılır.

Sendikalar Kanununun 37/2 maddesi de amaca uygun faaliyet sınırı getirmiştir. Buna göre de, sendikaların ve konfederasyonların amaçları dışında faaliyette bulunmaları yasaklanmıştır. Dolayısıyla sendikacılığın temelinde yatan “işçi ve işverenlerin çalışma yaşamına ilişkin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek” amacını gölgede bırakacak her türlü davranış; örneğin sendikadan çok sosyal yardım derneği, dini kuruluş, askeri kuruluş ya da siyasi kuruluş gibi algılanmalarına neden olacak her türlü davranış amaç dışı olarak nitelendirilmiştir.²⁸⁷

2.5.2. İşçi-İşveren İlişkileri İle İlgili Sınırlar

Sendikalar Kanununun 38. maddesi, işçi ile işveren tarafın ilişkilerine ilişkin sınırlamayı belirtmiştir. Buna göre; işçiler ve işçi kuruluşları Sendikalar Kanunu ve diğer kanunlara göre kurulmuş işveren kuruluşlarına; işveren ve işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına “saflik ilkesi” çerçevesinde üye olamayacak; “bağımsızlık ilkesi” çerçevesinde doğrudan doğruya veya dolaylı olarak kuruluş-idare ve faaliyetlere ilişkin herhangi bir

²⁸⁶ Erdoğan, Anayasa ve Ö..., a.g.e., s. 36,37.

²⁸⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, a.g.e., s.350.

müdahalede bulunamayacaktır. Aynı şekilde bir işçi kuruluşunun işveren veya işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutulması da söz konusu olmayacaktır.

2.5.3. Ticaret İle İlgili Sınırlar

Sendikalar Kanununun 39/1 maddesi, sendika ve konfederasyonların ticaretle uğraşamayacaklarını belirtmiştir. Şüphesiz, sendikaların kuruluş amacı kar elde etmek değildir; ancak sendikalar “kendi kendine yardım” düşüncesiyle kurulan kuruluşlar oldukları için, ticari faaliyetin tamamen yasaklanmaması ve amaca uygun sınırlar içinde buna imkan verilmesi gerektiği belirtilmiştir.²⁸⁸ Zira, Sendikalar Kanununun 33/7 maddesi uyarınca, sendika ve konfederasyonların nakit mevcudunun yüzde kırkını aşmamak kaydı ile sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapabileceklerini belirtmiştir. Madde 39/2 uyarınca sendikaların elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtmaları yasaklanmıştır; ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün kapsamı dışında tutulmuştur.

2.5.4. Siyaset İle İlgili Sınırlar

Sendikaların siyasi faaliyetlerine ilişkin düzenlemeler, ülkemizde olduğu kadar batı demokrasilerinde de tartışma konusu olmuştur. 1961 Anayasası ile sendikalara ve üst kuruluşlara siyaset yasağı getirilmemiştir. 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile de siyasi partilerle organik bağ kurulmaması kaydıyla prensip olarak kabul edilmiştir. Bu düzenlemenin sendikaları asıl amaçlarını unutacak kadar siyasi faaliyette bulunmaya sürüklediği gerekçesiyle 1982 Anayasası ile sendikalara siyasi faaliyet yasağı getirilmiştir.²⁸⁹

Bir diğer önemli adım sendikalara her türlü siyasi faaliyeti yasaklayan 52. madde hükmünün yürürlükten kaldırılmasına ilişkindir. Bu yönde bir düzenleme, ilgili maddenin sendikaların faaliyet alanında ciddi kısıtlamalar yaratmakta olması nedeniyle endüstri ilişkileri alanında çok önemli bir adım olarak nitelendirilmiştir. Zira 52. madde çok kapsamlı bir siyaset yasağı içeriyordu ve sendikaların tüm gelirlerini devlet bankalarında muhafaza

²⁸⁸ Akyiğit, **a.g.e.**, 324.

²⁸⁹ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 115,116.

etmeleri mecburi idi.²⁹⁰ Bu madde uyarınca, sendikaların siyasi amaç gütmesi, siyasi etkinlikte bulunması, siyasi partilerden destek görmeleri ve onlara destek olmaları yasaklanmıştı. Aynı şekilde, dernekler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıfların da bu amaçlarla ortak hareket etmeleri yasaklanmıştı.²⁹¹ 1995 yılına kadar birçok sendika hakkında siyasi faaliyet yasağına aykırılık iddiası ile dava açılmıştır. Ardından, 1995 yılında 4121 sayılı kanun²⁹² ile Anayasanın 52. maddesinde yapılan değişiklik ile siyasi faaliyet yasağı getiren metin Anayasadan çıkarılmış ve sendikalara da siyasi faaliyete katılım olanağı tanınmıştır.²⁹³ Bu değişikliğe uyum sağlamak amacıyla, 1997 yılında 4277 sayılı yasa²⁹⁴ ile Sendikalar Kanunundaki sendikaların siyasi faaliyette bulunmalarını, siyasi partilerden destek almalarını veya onlara destek vermelerini ya da bu amaçla dernekler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla ortak hareket etmelerini yasaklayan hükmü kaldırılmıştır.²⁹⁵ Temel yasakları düzenleyen Sendikalar Kanunu madde 37/2’de “siyaset yasağı” ifadesine yer verilmemiş olsa da bu, sendikalara tamamen siyasi faaliyet serbestisi getirildiği şeklinde yorumlanmamalıdır.²⁹⁶ Çünkü yasal düzenleme, sendikaların faaliyet alanını “amaç” ile sınırlamıştır ve böylece dolaylı olarak siyaset yasağı getirilmiştir. Bununla birlikte, siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretleri sendikalar veya konfederasyonlar tarafından kullanılamayacaktır.

Anayasanın 51. maddesindeki amaca ilişkin sınırlama mevcut olduğu sürece, sendikaların yalnızca amaçları kapsamında yani, üyelerinin çalışma ilişkileri ile ilgili ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla siyasi faaliyette bulunabilecektir²⁹⁷ ve siyasi parti niteliğine bürünmemek koşuluyla siyasi faaliyetlerde bulunabilmelidirler.²⁹⁸ Siyasi faaliyetlerin sendikalara tamamen kapatılması sendikaların tarihi süreç içinde esasen siyasetin içinden doğmuş olması nedeniyle eşyanın ruhuna aykırı bulunmuş, sendikacılığın gelişmesini ve dinamizmini engelleyeceği belirtilmiştir.²⁹⁹

²⁹⁰ Metin Kutal, **İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri**, ABANT, 9-12 Aralık 1997, s.260.

²⁹¹ Bulut, **a.g.e.**, s. 165.

²⁹² RG. 26.07.1995 - 22355.

²⁹³ Bulut, **a.g.e.**, s. 166.

²⁹⁴ RG. 28.06.1997 - 23033.

²⁹⁵ Bulut, **a.g.e.**

²⁹⁶ Sümer, **a.g.e.**, s.215.

²⁹⁷ Çelik, **İş ...**, **a.g.e.**, s.497.

²⁹⁸ Akyiğit, **a.g.e.**, s.323.

²⁹⁹ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**,s.116.

Belirtilen siyaset yasağı, sendika ve konfederasyonların tüzeldkışiliğine yönelik olup; gerçek kişi olarak işçi ve işveren sendika üyeleri ile sendika ve konfederasyon organlarında görev alanlar için söz konusu değildir. Zira Anayasa veya yasalarda bunu engelleyen bir hüküm yoktur. Sendikalar Kanununun, bir siyasi partinin yönetim organlarından herhangi birinde görev alan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin bu göreve geldikleri andan itibaren, sendika ve konfederasyondaki görevlerinin kendiliğinden sona ereceğine ilişkin eski 37/3 maddesi 4277 sayılı kanunla³⁰⁰ 1997 yılında yürürlükten kaldırılmıştır ve böylece, sendika ve konfederasyon yöneticilerine, siyasi partilerin organlarında görev alma olanağı sağlanmışır.

Sendikalar Kanununun 37/son maddesi uyarınca, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin mahalli idare ve milletvekili seçimlerinde aday olmaları durumunda, sendika veya konfederasyondaki görevleri askıda kalacak, seçilmeleri durumunda da son bulacaktır. Bu düzenleme AY. m.82/1 gereğidir. Çünkü ilgili madde uyarınca TBMM üyeliğiyle bağdaşmayan işler arasında, TBMM üyelerinin, sendikaların ve üst kuruluşlarının yönetim ve denetim kurullarında görev alamayacakları, vekil olamayacakları belirtilmiştir.

Sendikalar Kanununun 40/2 maddesi uyarınca da, siyasi partiler sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamayacaklardır ve bu tür bağışlar sendika ve konfederasyon tarafından kabul de edilemeyecektir. Bu hükme aykırılığın yaptırımını Sendikalar Kanununun 59/7 maddesinde düzenlenmiş olup; bu hükme aykırı davranan sorumlu yetkililer hakkında adli para cezası öngörölmüşür. Bu düzenleme ile, organik bağ kurulmasının önüne geçilmek istendiği ve sendika ile konfederasyonların siyasi güdümden korunmalarının amaçlandığı açıktır.

Göröldüğü gibi, hukukumuzda sendikalar ve konfederasyonların siyasi faaliyetleri ile ilgili katı bir yasal düzenleme getirilmemiş olup; sınırlı bir siyasi faaliyet serbestliği olduğunu söylemek mümkündür.

³⁰⁰ RG. 28.06.1997 - 23033.

2.5.5. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı İle İlgili Sınırlar

Toplu İş Sözleşmesinin tanımı ve içeriğini düzenleyen 2. maddenin birinci fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin taraflarına emredici hukuk kuralları koyabilme hakkı tanınmış ve sınırları belirtilmiştir.³⁰¹ TİSGLK.m.2/1 uyarınca, toplu sözleşmeye yetkili olanlar, işçi tarafından işçi sendikası, işveren tarafından ise işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işveren şeklinde belirtilmiştir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin işçi tarafında mutlaka tek yetkili bir sendika yer almalıdır. İşveren tarafta ise, sendika üyesi olmayan birden çok işveren bulunabilecektir.³⁰²

Bir toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda bir veya birden fazla işyerini kapsamına imkan verilmiştir (TİSGLK.m.3/1). Bu düzenleme ile, 275 sayılı yasada var olan işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmesi ayırımına ve ikiliğine son verilmiş sadece işyeri veya işyerleri toplu iş sözleşmeleri yapılmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Böylece kanun koyucu, Toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyerini seçmiş ve bunu tek bir işyerine hasretmemiştir. Ayrıca “işyeri toplu iş sözleşmesi ya da uygulamada kullanıldığı üzere “grup toplu iş sözleşmesi” olarak nitelendirilmektedir.³⁰³

Bir gerçek veya tüzel kişinin ya da bir kamu kurum ve kuruluşunun aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmeye sahip olması halinde, ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir ve buna işletme toplu iş sözleşmesi adı verilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerlerinin ayrı tüzel kişiliğe sahip olmaları durumunda da bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği belirtilmiştir (TİSGLK.m.3/2). Görüldüğü gibi, tüzel kişiliği haiz olmayan kamu kurum ve kuruluşları da aynı işkolunda olmak şartıyla TİS yapabilecektir ve ayrı tüzel kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin işletme kapsamında sayılması sadece kamu kurum ve kuruluşları için söz konusu olacaktır. İşletme TİS yapılmasının kabulü ile, aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyet

³⁰¹ Çelik, İş ..., a.g.e., s.515.

³⁰² Tuncay, Toplu ..., a.g.e., s.163.

³⁰³ a.g.e.

gösteren değişik işyerlerinde çalışan işçilerin farklı toplu iş sözleşmelerine tabi olmaları ve karmaşık bir durumun ortaya çıkması önlenmek istenmiştir.³⁰⁴ Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu madde 3/4 uyarınca, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacak ve uygulanamayacaktır. Oysa bu yasağı öngören Anayasanın 53/4 hükmü, 5982 sayılı kanunla 2010 yılında çıkarılmıştır ve yasa ile Anayasa arasında vuku bulan uyumsuzluk, yasanın değiştirilmesi suretiyle giderilmelidir.

Toplu iş sözleşmesinin içeriğiyle ilgili sınırlamalarla ilgili olarak da; devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, kamu düzenine, genel ahlaka, genel asayişe, genel sağlığa aykırı hükümlerin yanı sıra kanunen suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden, kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümlerin toplu iş sözleşmelerinde yer alamayacağı belirtilmiştir (TİSGLK.m.5).

2.5.6. Grev ve Lokavt Hakkı İle İlgili Sınırlar

Grev ve lokavt hakkı ile ilgili de bazı sınırlamalar söz konusudur. Şöyle ki, işçilerin, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde iktisadi ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla grev, yani kanuni grev yapabilmelerine olanak sağlanmış; siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yasaklanmıştır (TİSGLK.m.25/2,3). Diğer bir taraftan, işveren taraf da, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve “işçi sendikası tarafından grev kararı alınması” halinde lokavt uygulayabilecektir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı ise kanun dışı lokavttır (TİSGLK.m.26/2,3). Değişiklikten önce Anayasada yer alan “siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” (m.54/7) hükmünün Anayasadan çıkarıldığını belirtmiştik. Ancak görülmektedir ki bu yasak, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda varlığını sürdürmektedir. Yapılacak bir değişiklikle, ilgili yasa hükmünün Anayasaya uygun hale getirilmesi gerektiği açıktır. Gerek grev gerek de lokavt için öngörülen bir diğer sınırlamaya göre ise; devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, Cumhuriyete, milli güvenliğe

³⁰⁴ a.g.e., s. 167.

aykırı amaçla grev ve lokavt yapılamayacaktır (TİSGLK.m.25/son ve m.26/son). Aynı şekilde, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde grev ve lokavt yapılamayacaktır (AY.m.54/2). Yetki bakımından ise, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası grev kararı almaya yetkilidir (TİSGLK.m.27/2). Talep üzerine yapılan grev oylaması sonucu salt çoğunluk reddederse işyerinde grev uygulanamayacaktır (m.35). Lokavt kararı alma yetkisi ise, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada çıkan uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendedir (TİSGLK.m.27/3).

2.5.7. Diğer Sınırlar

Sendikalar Kanununun “diğer yasaklar” başlıklı 39. maddesinde yer alan, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının organlarının seçimlerine aday gösterme ve belli adaylar lehinde ve aleyhinde propaganda yapma yasağı (Sen.K.m.39/1) 26.06.1997 tarih 4277 sayılı yasa ile ve şube ve konfederasyonların kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü yapamayacaklarına dair hüküm de (Sen.K.m. 39/son) 04.04.1995 tarih 4101 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Sendikalar Kanunu madde 41 uyarınca sendikaların mal edinme hakları da amaçları ve görevleri ile sınırlandırılmıştır. Yine, kanunun 44. maddesinin 1. fıkrası uyarınca sendikaların gelirleri kanun ve tüzükte belirtilen faaliyetlerin dışında kullanılamayacak ve bağışlanamayacak, 44. maddenin son fıkrasına göre de sendika ve konfederasyonlar üyeleri ve çalıştırdıkları kişiler de dahil olmak üzere kimseye borç para veremeyeceklerdir. Elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında da dağıtamayacak olan sendika ve konfederasyonlar, madde 39/son gereği, grev ve lokavt esnasında tüzüklerine göre üyelerine yardımda bulunabileceklerdir.

Dernekler Kanununda yer alan bazı düzenlemelerin, 5253 sayılı Dernekler Kanununun 35. maddesi uyarınca, işçi-işveren sendikaları ve üst kuruluşları için de ceza hükümleriyle birlikte uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre Dernekler Kanununun; faaliyet, gelir ve giderlere ilişkin 19. maddesi, kolluk kuvvetlerinin yetkisine ilişkin 20. maddesi, genel kurul toplantılarının, yönetim organlarına seçilen idareye bildirilmesine ilişkin 23.

maddesi, izinle tesisler kurmaya ilişkin 26. maddesi, izinle kullanılabilir dernek adlarına ilişkin 28. maddesi, kurulması yasak olan dernekler ve yasak faaliyetlere ilişkin 30. maddesi ve kayıt ve yazışma diline ilişkin 31. maddesi işçi-işveren sendikaları ve üst kuruluşları için de uygulama alanı bulacaktır.

Sendika ve konfederasyonların gelirlerine ilişkin bazı sınırlamalar da Sendikalar Kanunu madde 40 ile getirilmiştir. Buna göre sendika ve konfederasyonlar bağış ve yardım kabul edemeyeceklerdir. Ancak, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üye olduğu uluslararası kuruluşlar istisnadır. Bu kuruluşlar dışındaki dış kaynaklardan ise Bakanlar Kurulunun izni koşuluyla yardım ve bağış alınabilecektir.

Sendikalar Kanunu madde 40 ile öngörülen devletten yardım ve bağış alma yasağıyla ilgili olarak; 2005 yılından itibaren, kamu görevlileri bakımından, devletten yardım alma yasağının dolaylı bir biçimde aşılması sonucunu doğuran ve öncelikle sendika desteği daha sonra ise toplu iş görüşmesi primi adı altında, kamu görevlileri sendikalarına üye olan memur ve diğer kamu görevlilerine aylık ödeme yapılmasını öngören düzenlemenin Anayasa Mahkemesi tarafından Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmesinin ardından, 6111 sayılı Kanunun³⁰⁵ 118. maddesi ile , kamu görevlileri sendikalarına üye olup da aylıklarından üyelik aidatı kesilenlere ocak,nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleriyle birlikte toplu sözleşme primi ödenmesini öngören bir düzenleme yapılmıştır.³⁰⁶

İşveren ve sendika arasında yapılan bir anlaşma gereği işyerinde tek bir sendikanın varlığının resmen tanınması ve işyerinde birden fazla sendikanın temsil edilmesine olanak sağlamayan “tek sendika uygulaması”; işe girerken veya işe girdikten kısa bir süre sonra belirlenmiş bir sendikaya üye olunmasını zorunlu kılan ve buna uymayan veya başka bir sendikaya üye olan çalışanların istihdamına son verilmesini öngören “sendikalı işletme (union shop)” uygulaması ve “kapalı işletme modeli (closed shop) de sendika hürriyetini kısıtlayıcı niteliktedir. Kapalı işletme modeli uyarınca sendika, işçilerin işe başlama tarihlerine

³⁰⁵ RG. 25.02.2011 - 27857.

³⁰⁶ Anayasa Mahkemesinin E. 2006/94, K. 2009/92 , T. 25.06.2009 sayılı kararı, (RG. 10.10.2009 – 27402), Mesut Gülmez, “Devlet Bütçesinden Ödentili Memur Sendikacılığı Özgürlük ve Bağımsızlık İlkeleriyle Bağdaşmaz”,**Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.2011/2 (Çevrimiçi) <http://www.calismatoplum.org/sayi29.htm> (Erişim Tarihi: 05.05.2012); Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.352.

bakılmaksızın işyerindeki tüm işçileri temsil yetkisini elinde bulundurmaktadır ve sendikaya üyelik hizmet sözleşmesinden doğan bir hak ve sorumluluktur. İşçinin kendi isteğiyle seçtiği sendika üyeliği devam ederken başka bir sendikaya üye olmak zorunda bırakılması ya da işyerindeki işçilerin çoğunluğunun desteklediği bir sendikaya üye olmak zorunda bırakılması şeklinde ortaya çıkabilmektedir.³⁰⁷

2.6. SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN DENETLENMESİ

Sendikaların denetimi, iç denetim ve dış denetim olmak üzere iki başlık altında incelenecek olup, sendikaların idareye karşı bağımsızlığı bakımından özel bir önem arz etmektedir.

2.6.1. İç Denetim

Gerek sendika özgürlüğü gerek milletlerarası standartlar, sendikaların kamu idareleri tarafından değil kendi organları tarafından denetlenmesini yani iç denetimi öngörmektedir.³⁰⁸ Sendika Özgürlüğü Komitesi de devlet organlarının sendikalar üzerinde geniş bir idari ve mali denetim yetkisine sahip olmasını ILO 87 sayılı sözleşmede yer alan sendikaların iç yönetimlerini, program ve etkinliklerini serbestçe düzenleme hakkına (m.3) prensip olarak aykırı bulmaktadır.³⁰⁹

İdari ve mali denetimi düzenleyen Sendikalar Kanununun 47. maddesinde devlet için öngörülen idari ve mali denetim esasları, 4277 sayılı kanunla 1997 yılında değiştirilmiştir.³¹⁰ Böylece, devletin sendika ve konfederasyonlar üzerindeki idari ve mali denetimi büyük ölçüde kaldırılmıştır.³¹¹ Mevcut düzenlemeyi içeren 47. madde çerçevesinde, sendika ve konfederasyonların idari ve mali denetimi, denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılacaktır. Buna göre, yönetim ve işleyişin, gelir-gider ve bunlarla ilgili işlemlerin kanuna, tüzüğe ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı denetleme kurulu veya denetçiler

³⁰⁷ Öksüzömer, **a.g.e.**, s.85,86.

³⁰⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.357.

³⁰⁹ Tuncay, Toplu..., **a.g.e.**, s. 123.

³¹⁰ RG. 28.07.1997 - 23033, Çelik, İş ..., **a.g.e.**, s. 499.

³¹¹ Akyiğit, İş ..., **a.g.e.**, s. 327.

tarafından incelenecektir ve rapor hazırlanarak genel kurula sunulacaktır (m.47/1, m.11/3,4, m.19.). 47. maddenin 2. fıkrası uyarınca da, denetime ilişkin esaslar işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşü alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilecektir.

Sendikalar Kanununun 48. maddesi ile öngörölmüş olan sendikaların konfederasyonlar tarafından denetlenmesine ilişkin düzenleme, 1995 yılında 4101 sayılı kanunla³¹², böyle bir denetimin yasal olmaktan çıkarılarak alt-üst kuruluş ilişkileri çerçevesinde tüzüklerde serbestçe düzenlenmesi gerektiği ve böyle bir denetimin sendikaların bağımsızlığı ilkesine aykırı olduğuna ilişkin doktrinel görüşe uygun olarak yürürlükten kaldırılmıştır.³¹³

2.6.2. Dış Denetim

Anayasanın, sendikalar için siyaset yasağı öngören, sendikalar üzerinde devletin idari ve mali denetimine olanak veren, sendikaların gelirlerini amaçları dışında kullanmamasını, tüm gelirlerini devlet bankalarına yatırmasını öngören (AY. m.52/4) ve 87 sayılı İLO Sözleşmesine aykırı olan 52. maddesinin 1995 yılında 4121 sayılı kanunla tümüyle yürürlükten kaldırıldığını belirtmiştik. Sendikalar Kanununun 47. maddesinde 4277 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi, ilgili madde “devletin idari ve mali denetimi” başlığını taşımaktaydı. Yapılan değişiklik ile madde başlığı “idari ve mali denetim” olarak değiştirilmiş, devletin sendikalar üzerindeki idari ve mali denetimini ortadan kaldırılmışsa da, Sendikalar Kanununun, yine 4277 sayılı kanunla değişik 51. maddesinin 1. fıkrası uyarınca; sendika ve konfederasyonlar, her hesap ve bütçe devresine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını ait oldukları dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, sendikalar ayrıca bağlı buldukları konfederasyonlara göndereceklerdir. Eski metinde, belirtmiş olduğumuz hesap ve raporların, Maliye Bakanlığına da gönderileceği belirtilmekteydi.

Dernekler Kanununun 19. maddesinin, bu kanununun 35. maddesi gereği, sendikalar için de uygulanabileceğini belirtmiştik. Buna göre, gerekli görölen hallerde, İçişleri Bakanlığı

³¹² RG. 08.04.1995 - 22252.

³¹³ Çelik, İş ..., a.g.e., s. 500.

ve mülki idare amiri tarafından da denetim yapılabilir. Yine, Sendikalar Kanununda konu ile ilgili boşluk bulunduğundan Dernekler Kanununun 20. maddesi gereği , kolluk kuvvetleri, hakim kararıyla sendikalarda arama yapabilecektir.

1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununun 3. maddesi gereği, sıkıyönetim komutanı, sıkıyönetim bölgesinde, genel güvenlik ve kamu düzenini korumak ve sağlamak maksadıyla gerektiğinde sendikalara ait binalara da hiçbir talep, başvuru ve karara gerek olmaksızın girebilecek, arama yapabilecek ve delil niteliğindeki eşyaları müsadere edebilecektir.

01.04.1981 tarih ve 2443 sayılı kanunla kurulan Cumhurbaşkanlığına bağlı Devlet Denetleme Kurulu (AY.m.108) ile 10.10.1984 tarih ve 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile kurulan Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı da sendika ve konfederasyonlar üzerinde olağanüstü denetleme yetkisine sahip kılınmışlardır.³¹⁴ Buna göre, teftiş kurulu, başbakan veya başbakanın yetkili kılması üzerine müsteşarın emri ile başbakan adına her seviyedeki işçi ve işveren teşekküllerini teftiş ve denetleme, gerektiğinde her türlü inceleme, araştırma ve teftiş yapma yetkisini haizdir (m.20/b-2). 281 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 12. maddesiyle değiştirilen, 20. maddenin birinci fıkrasının b bendinin 2 numaralı alt bendinde yer alan "...işçi ve ..." ibaresi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.³¹⁵

Devlet Denetleme Kurulunca yapılan denetleme sonucu, güvenlik denetimi, idari denetim ve hukuki denetim de başlatılabilecek; Cumhurbaşkanlığı makamına idare tarafından bilgi sunulabilmesi için idare gerek gördüğünde Başbakanlık Teftiş Kurulunun ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetimini de harekete geçirme ihtiyacı duyabilecektir.³¹⁶ Sendikalar üzerindeki denetleme hakkı; Anayasanın 108. maddesinde belirtilen "İdarenin hukuka uygunluğunun, düzenli ve verimli yürütülmesinin ve geliştirilmesinin sağlanması" amacı ile sendikaların denetlenmesinin ilişkilendirilemeyeceği, böyle bir düzenleme ile kanun koyucunun sendikaları bağımsız bir toplum örgütü olarak değil devlet yönetiminin bir parçası olarak gördüğü ve bu nedenle Anayasa madde 108'de belirtilen Devlet Denetleme

³¹⁴ Tuncay, Toplu ..., a.g.e., s. 125.

³¹⁵ Anayasa Mahkemesinin E. 2009/50, K. 2011/89, T. 02.06.2011 sayılı kararı, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/10/20111015-13.htm>, (Erişim Tarihi: 07.12.2011).

³¹⁶ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, a.g.e., 2011, s. 359.

Kurulunun görev ve yetkileri arasından, sendikaların denetimi ile ilgili hükmün çıkartılması gerektiği şeklinde eleştirilmiştir.³¹⁷ Ayrıca, idari denetime imkan vermesi bakımından Milletlerarası Çalışma Teşkilatı tarafından kabul edilen sendika hürriyetinin milletlerarası standartlarına da aykırı olduğu belirtilmiştir.³¹⁸

Sendikacılığın beşiği olarak kabul edilen ve en özgür uygulandığı yer olarak nitelendirilen İngiltere’de, devletin sendikalar üzerinde sıkı bir denetim hakkı bulunmaktadır.³¹⁹ Ülkemizde ise, bu yetki kapsamının büyük ölçüde daraltıldığı görülmektedir. Devletin, denetleme yetkisini, sendikalar üzerinde baskı kurmak, görevlerini yerine getirmekten alıkoymak amacıyla kullanmaması gerektiği, zira böyle bir durumda sendikaların idareye karşı bağımlı hale getirilmesi suretiyle bağımsızlık ilkesine zarar verilmiş olacağı ve buna bağlı olarak da uluslararası platformda koruma alanı bulan sendika özgürlüğünün zedeleneceği açıktır.

³¹⁷(Çevrimiçi) http://www.halkingunlugu.net/index.php?option=com_content&view=article&id=1122:sendikalar-in-mali-denetimi&catid=23:yaser-guenday&Itemid=22 (Erişim Tarihi: 07.12.2011).

³¹⁸ Öksüzömer, **a.g.e.**, s.171.

³¹⁹ Tuncay, Toplu ..., **a.g.e.**, s. 124.

3. ULUSLARARASI HUKUKTA SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKI

3.1. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKINA KAYNAKLIK EDEN ULUSLARARASI BELGELER

Doktrindeki adlandırılışı ile “Uluslar arası İnsan Hakları Manzumesi” (International Bill of Human Rights) üç ana belgeyi kapsamaktadır. Bunlar: “Evrensel İnsan Hakları Bildirisi”, “ Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi” ve “Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” dir.³²⁰ Bu sözleşmelerin yanı sıra Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Versailles Barış Andlaşması, Philedelphia Bildirgesi, ILO Anayasası ve ILO Sözleşmeleri gibi pek çok sözleşme de sendika özgürlüğü ve hakkına kaynaklık eden belgeler arasında yer almaktadır.

3.1.1. Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi

Tüm halklar ve uluslar için temel insan hak ve özgürlüklerine dair ortak ideal ölçüleri belirleyen ve 10 Aralık 1948 tarihinde yapılan genel kurul toplantısında 217A (111) numaralı karar ile kabul edilen³²¹ Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi³²², 6 Nisan 1949 tarihinde 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilmiştir.³²³

Evrensel İnsan Hakları Bildirisi, dünya halklarının, insanlık ailesinin tüm üyelerinin ihlal edilemez ve devredilemez haklarına ilişkin olan ve uluslararası toplumun üyeleri için bir yükümlülük oluşturan ortak anlayışını ifade eder.³²⁴

Bildirgenin başlangıç kısmında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, üye devletlerin Birleşmiş Milletlerle işbirliği içinde, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı göstermeyi ve bu hak ve özgürlüklerin gözetilmesini sağlamayı taahhüt ettikleri, ortak bir anlayış

³²⁰ Gemalmaz, **a.g.e.**, s. 344.

³²¹ Ünsal, Sendika ..., **a.g.e.**, s.24.

³²² RG. 27.05. 1049 - 7217.

³²³ (Çevrimiçi) <http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/iheb.html> (Erişim Tarihi: 14.12.2011).

³²⁴ Gemalmaz, **a.g.e.**, s. 341.

benimsemenin bu taahhüdün gerçekleşmesinde büyük önem taşıdığı belirtilmiş; her birey ve toplumun beher organından, daima bu bildirgeyi göz önünde bulundurarak bu hak ve özgürlüklere saygı duymaları beklenmiş, bu saygının yerleşmesini amaçlayan eğitim-öğretim yoluyla hem üye devletlerin halklarında hem de egemenlikleri altındaki halklarda bu hak ve özgürlüklerin evrensel ve etkin olarak tanınması ve gözetilmesini amaçlayan ulusal ve uluslararası tedrici önlemlerin alınması hususunda çaba gösterilmesi istenmiştir.³²⁵

Örgütlenme özgürlüğüne de yer veren Evrensel İnsan Hakları Bildirgesinin 20. maddesi uyarınca herkes, barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahip kılınmıştır ve hiç kimsenin bir örgüte üye olmaya zorlanamayacağı belirtilmiştir. Evrensel İnsan Hakları Bildirgesinin, Amerikan Devletlerinin 1948 yılında Bogota’da toplanan dokuzuncu Uluslararası Konferansında kabul edilen ve benzer hükümler içeren İnsan Hakları ve Görevleri Konusunda Amerikan Bildirgesi gibi bölgesel nitelikli bildirelerle de tamamlanması yoluna gidildiği görülmektedir.³²⁶ Bildirgede, hak ve özgürlüklerden yararlanırken başkalarının hak ve özgürlüklerinin tanınması ve bunlara da saygı gösterilmesinin sağlanması gerektiği vurgulanmış; sınırlamanın yalnızca, demokratik toplumda genel ahlak, kamu düzeni ve genel refahın sağlanması amacıyla ‘yasalarla’ mümkün olabileceği belirtilmiştir (m.29/2). Bildirgede tanınmış tüm hak ve özgürlüklerin hiçbir koşulda Birleşmiş Milletlerin amaç ve ilkelerine aykırı kullanılabilmemesine de olanak tanınmamıştır (m.29/3). Yine, bildirgenin hiçbir kuralı herhangi bir devlet, topluluk veya kişiye temel hak ve özgürlüklerin yok edilmesi amacı güden girişim ve eylemlerde bulunma hakkını verir şekilde yorumlanamayacaktır (m.30).

3.1.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

5 Mayıs 1949 yılında, 10 Avrupa ülkesinin bir araya gelmesiyle Avrupa Konseyi oluşturulmuştur. Konsey, insan hakları ve özgürlüklerinin devletler tarafından korunmasına ve geliştirilmesine vurgu yapmış, insan haklarına saygı yükümlülüğünü üyelik koşulu olarak belirtmiştir. Bu anlamda ilk adım atılmış ve 4 Kasım 1950’de Roma’da “İnsan Hakları ve

³²⁵ (Çevrimiçi) http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=156:insan-haklari-evrensel-beyannames&catid=37 (Erişim Tarihi: 14.12.2011).

³²⁶ Ünsal, a.g.e., s.25.

Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi (AİHS)” imzalanmış; 3 Eylül 1953’te de yürürlüğe girmiştir.³²⁷ Türkiye tarafından 18 Mayıs 1954 yılında onaylanan İnsan Hakları ve Temel Hakların Korunmasına İlişkin Sözleşme (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi)³²⁸ 11. Protokol ile yeniden düzenlenmiş ve 1 Kasım 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir.³²⁹ Daha sonra, İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerini Korumaya Dair Sözleşmenin oluşturmuş olduğu denetim mekanizmasının değiştirilmesine ilişkin 14 Nolu Protokol 13 Mayıs 2004 tarihinde Sözleşmeye taraf devletlerin imzasına açılmıştır.³³⁰ Anayasada 2010 yılında 5982 sayılı kanun ile yapılan değişiklik uyarınca herkes, olağan kanun yollarının tüketilmiş olması koşulu ile, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki” herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilecektir (Ek fıkra: 12/9/2010-5982/18 md.).

Sözleşmenin 11. maddesi, dernek kurma ve toplantı özgürlüğünü düzenlemektedir. Buna göre, herkesin, asayiş bozmamak kaydı ile toplantı yapma, dernek kurma, çıkarlarını koruma amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara katılma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir (m.11/1). Bu hakkın sınırlandırılmasına ilişkin çerçeve ise maddenin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Böylece, sendikal haklar da bu sözleşme uyarınca demokratik bir yapı içinde zorunlu tedbir niteliğinde, ulusal güvenliğin ve kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması, suç işlenmesinin önlenmesi; sağlık, ahlak, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla ve yalnızca yasalar yoluyla sınırlandırılabilir. Ayrıca, bu düzenlemenin, Silahlı kuvvetler, kolluk mensupları ve devletin idari mekanizmasında çalışanlar bakımından meşru sınırlamalar konmasına engel teşkil etmeyeceği belirtilerek ülkelere ulusal yasalarla bu yönde makul sınırlar koymalarına ilişkin takdir yetkisi verilmiştir (m.11/2).

³²⁷ (Çevrimiçi) <http://www.istanbul.gov.tr/?pid=9218> (Erişim Tarihi: 14.12.2011).

³²⁸ RG. 19.03.1954 - 8662.

³²⁹ Feyyaz Gölcüklü ve Şeref Gözübüyük, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması”, (Çevrimiçi) http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/aihs_01.html (Erişim Tarihi: 14.12.2011).

³³⁰ Faruk Bilir, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Yapısı ve 14 Nolu Protokol”, (Çevrimiçi) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/270/2431.pdf> (Erişim Tarihi: 14.12.2011).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinde negatif sendika özgürlüğüne ilişkin doğrudan bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir. Bu konuyla ilgili olarak, AİHS'nin hazırlık çalışmalarına bakıldığında, o dönemde “closed shop” uygulamasına imkan veren bazı ülkelerin sistemlerine karşı gelmemek amacıyla negatif sendika özgürlüğünün bilinçli olarak metne konmadığı, ancak buna rağmen negatif sendika özgürlüğünün tamamen güvence kapsamında dışlanmadığı belirtilmiştir. Divana göre, 11. maddenin, üye olmanın zorunlu tutulduğu her türlü uygulamaya imkan verir şeklinde yorumlanması durumunda, bizzat korunmak istenen hakkın özüne dokunulmuş olunacaktır.³³¹

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi ile ilgili olarak Türkiye kararları da mevcuttur. Örneğin; 17.07.2007 tarihli Satılmış ve diğerleri/ Türkiye kararında³³², Boğaz Köprüsü gişelerinde çalışan ve sendika kararına uymak suretiyle birkaç saatlik işi bırakma eylemi üzerine idare lehine tazminata mahkum edilen kamu görevlilerinin durumu ele alınmıştır. Söz konusu çalışanlara, çıkarlarını savunmak üzere başka bir yol tanınıp tanınmadığının açıklanması üzerine de 11. maddenin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır. Yine, 12.11.2008 tarihli Demir ve Baykara/Türkiye kararında³³³, bir sendikanın belediye ile 1993 yılında yaptığı ve bir süredir uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin geçersiz sayılması 11. maddeye aykırı bulunmuş; Avrupa Sosyal Şartı Bağımsız Uzmanlar Komitesi içtihadına ve 98 sayılı ILO Sözleşmesine de atıfta bulunarak toplu iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün, sendika özgürlüğünün bir parçası olduğuna vurgu yapılmıştır.³³⁴

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, incelenen her somut olayın koşullarını da dikkate alarak ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde oluşan sonuçlara uyumlu bir şekilde ve sendika özgürlüğünü genişletici yönde içtihatlar oluşturmakta, sendikal hakların ihlal edildiği iddia edildiğinde başka yollar bulunup bulunmadığına bakmakla birlikte, sendika özgürlüğünün, toplu iş sözleşmesi ile grev hakkını da içerdiğini ve üyelerin çıkarlarını

³³¹ Melda Sur, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Sendika Hakkı”, (Çevrimiçi),

<http://www.yayin.todaie.gov.tr/goster.php?Dosya=MDQ5MDUxMDUwMDU3> (Erişim Tarihi: 15.12.2011).

³³² (Çevrimiçi) http://www.yargitay.gov.tr/aihm/upload/74611_01%20Satilmis%20vd.pdf (Erişim Tarihi: 02.05.2012).

³³³ (Çevrimiçi) <http://www.yargitay.gov.tr/aihm/upload/34503-97.pdf> (Erişim Tarihi: 02.05.2012).

³³⁴ Sur, İş ..., a.g.e., s.29.

gerçekleştirebilmeleri açısından bunların başlıca araçlar olduğu yönündeki görüşünü açıkça ortaya koymaktadır.³³⁵

3.1.3. Uluslararası Kişisel ve Siyasi Haklar Sözleşmesi

İnsan hakları ve demokratikleşme konusunda evrensel nitelikte normlar belirleyen en önemli uluslararası belgelerden biri olarak kabul edilen bu sözleşme, Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi ile kabul edilen ilkeleri daha da somutlaştırmak ve kişinin temel haklarından olan örgütlenme özgürlüğünden konut dokunulmazlığına kadar güvence altına almak amacıyla,³³⁶ 16 Aralık 1966 tarihinde, 2200A (XXI) sayılı Genel Kurul Kararıyla kabul edilerek imza, onay ve katılıma açılmış, 23 Mart 1976 tarihinde de yürürlüğe girmiştir.³³⁷ Türkiye, sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır.³³⁸

Toplanma özgürlüğüne ilişkin olarak; barışçı amaçlarla toplanma hakkı kabul edilmiş, bunun hukuk tarafından tanınacağı belirtilmiş ve sınırları çizilmiştir. Buna göre, bu hakkın kullanılmasının sınırlanması; ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamusal düzen gibi nedenlerle veya sağlığın, ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla demokratik toplum gerekliliklerine ve hukuka uygun olmak koşulu ile mümkün olabilecektir (m.21).

Sözleşmede örgütlenme özgürlüğü de ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğünden yararlanabilecektir ve bu kapsamda sendika kurma veya sendikaya katılma hakkına sahiptir (m.22/1). Örgütlenme özgürlüğü bakımından da, toplanma özgürlüğüne ilişkin sınırlamalar kabul edilmiş, bunun ötesinde hiçbir sınırlama konamayacağı belirtilmiştir; ancak silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarına ek hukuki sınırlamalar konmasına da olanak tanınmıştır (m.22/2).

³³⁵ **a.g.e.**

³³⁶ Ünsal, Sendika ..., **a.g.e.**, s.26.

³³⁷ (Çevrimiçi) <http://www.insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr> (Erişim Tarihi: 17.12.2011).

³³⁸ (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf> (Erişim Tarihi: 17.12.2011).

3.1.4. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16Aralık 1966 tarihinde 2200A (XXI) sayılı karar ile kabul edilen, 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girenve 10 Temmuz 2003 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan sözleşme, diğeri Uluslararası Kişisel ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme olan ikiz sözleşmelerden biri olarak ifade edilmiştir.³³⁹

Sendikal haklara ilişkin düzenlemeyi içeren sekizinci madde uyarınca taraf devletler; ulusal güvenliğin, kamu düzeninin veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutmaksızın, herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olacak şekilde kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkını tanımayı; sendikalara ise ulusal federasyon ve konfederasyonlar kurma ve konfederasyonlara da uluslararası sendikal örgütler kurma ve bunlara katılma hakkını tanımayı taahhüt etmektedirler. Maddenin devamında belirtildiği üzere sendikaların serbestçe faaliyette bulunma hakkı; ulusal güvenlik, kamu düzeni veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma amacıyla, hukuka uygun çerçevede sınırlandırılacaktır. Madde 8/1(c) uyarınca; grev hakkı tanınması da taraf ülkelerin taahhüdü kapsamına alınmış, kullanılma şartları ulusal yasalara bırakılmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da, silahlı kuvvetler ve polis mensupları veya devlet idaresinde görevli olanların bu hakları kullanmaları bakımından hukuken öngörülen sınırlamalar konabileceği belirtilmiştir. Son olarak, sekizinci maddenin üçüncü fıkrasında, bu maddenin hiçbir hükmünün, ILO Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Kullanılmasına İlişkin 1948 tarihli Sözleşmesine taraf olan devletlere, ilgili ILO Sözleşmesinde yer alan güvencelere aykırı düşecek şekilde bir yasal düzenleme yapma ve uygulama yetkisi vermeyeceği belirtilmiştir.³⁴⁰

³³⁹ Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 2.b., Ankara: Turhan Kitabevi, 2008, s.35.

³⁴⁰ Veyssel Gültaş, **Geçmişten Günümüze İnsan Hakları**, Ankara: Bilge Yayınları, 2004, s. 419.

3.1.5. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, Türkiye tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde imzalanmış ve 16 Haziran 1989 tarihinde onaylanmıştır.³⁴¹

Çalışmamızda değinmiş olduğumuz Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde örgütlenme özgürlüğüne yer verilmiş olmakla birlikte, daha çok medeni ve siyasi haklara yer verilmiş olması sebebiyle 1950 ve 1960 yılları arasında da Avrupa ülkeleri arasında ekonomik-sosyal haklara ağırlık vererek bu konuda ortaya çıkan boşluğu doldurmak üzere yeni bir uluslararası belge olarak hazırlanan Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesinde adil çalışma koşullarına sahip olma, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma, adil bir ücret alma, örgütlenme, toplu pazarlık, mesleki eğitim hakkı gibi pek çok hak öngörülmüştür.³⁴²

Sözleşmenin beşinci maddesinde örgütlenme hakkı düzenlenmiştir. Buna göre; sözleşmeye taraf ülkeler, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacı ile ulusal veya uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamayı, ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zayıflatmasını veya zayıflatma amacı ile kullanılmasını önlemeyi taahhüt etmiş olurlar. Ayrıca, işçi ve işveren sendikalarının herhangi bir izne tabi olmadan kurulabilmesi ve gerek kuruluştaki gerek üye olma sırasındaki usul işlemlerinin mümkün olduğu kadar basit düzeyde tutulması beklenmektedir. Sendikal özgürlük olarak addedilen bu özgürlüğün, aynı zamanda bir sendikaya üye olmama özgürlüğünü de içerdiği belirtilmiştir. Yine, işçi ve işveren sendikalarının, altyapıları ve işleyişleri açısından tamamen bağımsız olmaları, faaliyetlerini etkili bir biçimde yürütebilmeleri ve çalışma programı oluşturabilmeleri öngörülmüştür. Sözleşme yalnızca fiilen çalışanları değil aynı zamanda emekliler, işsizler gibi işten doğan hak elde etmiş kişileri de kapsamaktadır. Devletlerinin söz konusu hususları bertaraf edecek müdahalelerde bulunması, sözleşmenin beşinci maddesinin ihlalini oluşturacaktır. İlgili beşinci maddenin, Türk mevzuatına yansımaları ile ilgili olarak; 1982 Anayasasının 51. maddesinde kendisini gösterdiği, zira Anayasanın 51. maddesinde de Avrupa Sosyal Şartının 5. maddesine uygun bir şekilde, sendika özgürlüğü kapsamında

³⁴¹ RG. 04.07.1989 - 20215.

³⁴² Ünsal, Sendika ..., a.g.e., s.27.

sendika ve üst kuruluşlar kurabilme, bunlara üye olabilme ve üyelikten serbestçe çıkabilme, işçilere ve işverenlere iş ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacı ile önceden izin almaksızın sendika kurma özgürlüğünün tanındığı belirtilmiştir.³⁴³ Sözleşmenin altıncı maddesinde de toplu pazarlık hakkı düzenlenmiştir. Buna göre sözleşmeye taraf ülkeler, toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde kullanılabilmesi için; işçi ve işveren arasında ortak görüşmelerin teşviki, işveren ve işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında toplu görüşmeler yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla ihtiyari pazarlıkların teşviki, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk ve gönüllü tahkim yollarının oluşturulması ve kullanılmasının teşvik edilmesi, önceden düzenlenmiş toplu sözleşmelerde belirtilen yükümlülüklerden menfaat çatışması doğması durumunda işçi ve işverenlere toplu eylem haklarının tanınması ile ilgili hususları ulusal mevzuatlarında düzenlemeyi taahhüt ederler. Türk mevzuatına baktığımızda, toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt haklarına ilişkin düzenlemelerin Anayasada (53 ve 54. maddeler) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yapıldığı görülmektedir.

3.1.6. Versailles Barış Antlaşması

İçerdiği ağır koşullardan ötürü Almanya’da ‘ihamet’ olarak adlandırılan ve bir çok tarihçiye göre II. Dünya Savaşının nihai nedeni olarak yorumlanan ve Bismarc’ın kurduğu Almanya’yı yıkarak yeni bir Avrupa düzeni kurmayı öngören Versailles Barış Antlaşması³⁴⁴ UÇÖ Anayasasının varlık nedeni ve sendika özgürlüğünün ilk evrensel kaynağı olarak nitelendirilmiştir;³⁴⁵ 9 Temmuz 1919 tarihinde Almanya ile itilaf devletleri arasında imza altına alınmıştır.

Birinci Dünya Savaşı sonrasında, ittifak devletlerince emeğin de uluslararası güvenceye kavuşturulması için antlaşmaya bu yönde kurallar eklenmesi amacıyla kurulan komisyon, ‘Çalışma’ başlıklı XIII. bölümün Versailles Barış Antlaşmasına eklenmesine karar vermiştir. Böylece UÇÖ Anayasasını oluşturacak ve ‘sendika özgürlüğü’ kavramını

³⁴³ Rüşan Işık, “Avrupa Sosyal Şartı”, (Çevrimiçi)

http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/.../Isik_AvrupaSosyalSarti.doc (Erişim Tarihi: 17.12.2011).

³⁴⁴ (Çevrimiçi) http://www.turkcebilgi.com/ansiklopedi/versay_antla%C5%9Fmas%C4%B1 (Erişim tarihi: 18.12.2011).

³⁴⁵ Ünsal, Sendika ..., **a.g.e.**, s.23.

belirleyecek ilkelere Versailles Barış Antlaşmasının XIII. bölümünde “Çalışmanın Düzenlenmesi” başlığını taşıyan alt bölümün önsözünde yer verilmiştir. 1919 yılında, Versailles’da ittifak devletleri ile Almanya arasında imzalanan protokolün XIII. bölümünün I. kısmında; Milletler Cemiyetince amaçlanan evrensel barışın ancak sosyal adalet ile mümkün olabileceği, çalışma koşullarının adaletsizlik, zorluk ve yokluk getirmesinin yaratacağı huzursuzluğun dünya barışı ve uyumu için büyük sakınca oluşturacağı, tüm olumsuz koşulların bir an önce çalışanların lehine değiştirilmesi gerektiği ve bir ülkenin kendi çalışanları için insanca çalışma koşulları yaratamamasının kendi ülkesinde çalışma koşullarını insanca bir düzeye getirmek isteyenler için de engel teşkil edeceği belirtilerek, temel işlevi sosyal adalete dayalı evrensel barışın kurulması olan Uluslararası Çalışma Örgütünün Anayasasında yer alacak temel ilkeler belirlenmiştir.

3.1.7. Philadelphia Bildirgesi ve ILO Anayasası

ILO Anayasası eki olan Philadelphia Bildirgesi, ILO’nun amaç ve hedeflerini belirten tarihsel bildirgelerinden biri olarak 10 Mayıs 1944 tarihinde kabul edilmiştir.³⁴⁶ Bildirge, II. Dünya Savaşı sonrasında yoksullukla mücadele konusunda uluslararası düzeydeki çabaları yansıtmaktadır.³⁴⁷ Bildirgeye göre; emek bir mal değildir; dernek kurma ve ifade özgürlüğü ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır. Belirtilen dernek kurma özgürlüğü kapsamına sendika kurma özgürlüğünün de gireceği açıktır. Bildirge ile, kalkınmanın sağlanabilmesi için örgütlenme ve düşünce özgürlüğünün ayrılmaz bir bağ ile bir arada olması gerektiği belirtilerek sendika özgürlüğüne Versailles Barış Antlaşmasının XIII. bölümünün önsözünden daha kapsamlı yer verilmiş, sendika özgürlüğünün kapsamı genişletilmiş, çalışan ve çalıştıranların sosyo-ekonomik kararların alınmasında hükümetlerle işbirliği yapmaları, çalışanlar ile çalıştıranların, verimliliğin artırılması için müşterek görüşmeler yapması, işbirliği çerçevesinde ortak çalışmalarda bulunması gibi endüstriyel ilişkileri destekleyici düzenlemeler öngörülmüştür. Bu hakların ILO Anayasası’na eklenmesi ile üye devletler için anayasal yükümlülük doğmuştur.³⁴⁸

³⁴⁶ (Çevrimiçi) <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/2046.pdf> (Erişim Tarihi: 18.12.2011).

³⁴⁷ Hande Hacımahmutoğlu, “Türkiye’deki Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi”, DPT Uzmanlık Tezi, Ankara, 2009, (Çevrimiçi), <http://ekutup.dpt.gov.tr/gelirdag/tez-hhande.pdf> (Erişim Tarihi: 18.12.2011), s.34.

³⁴⁸ Ünsal, Sendika ..., **a.g.e.**, s.26.

3.1.8. ILO Sözleşmeleri

3.1.8.1. ILO 11 Nolu Sözleşmesi

ILO tarafından hazırlanan ilk sözleşme olan Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına İlişkin Sözleşme (Right Of Associations (Agriculture) Convention), 25 Ekim 1921 tarihinde ILO tarafından kabul edilerek devletlerin onayına sunulmuş, 24 Ekim 1960 tarihinde ise 110 sayılı kanun³⁴⁹ ile Türkiye tarafından da onaylanmıştır.

Sözleşme ile üye devletlere, tarım sektöründe çalışanlara da sanayi sektöründe çalışanlarda olduğu gibi dernek kurma ve birleşme haklarının aynen sağlanması ve tarım çalışanları bakımından bu hakları sınırlayıcı hükümlerin ilga edilmesi yönünde yükümlülük getirilmiştir (m.1). Görüldüğü gibi, sendikal haklar konusunda ayrıntılı bir düzenlemeye yer verilmemiş, dernek kurma ve birleşme hakkı tanınmış; ancak bu hakların nasıl sınırlandırılacağı belirtilmemiştir. Taraflar bakımından da çalışan-işveren ayrımı yapılmamıştır; ancak ‘tarımda çalışan...’ ifadesine yer verilmiş olsa da düzenleme, dernek kurma ve birleşme hakkının hem çalışanlara hem de işverenlere tanınmış olduğu şeklinde yorumlanabilecektir.

Sözleşme metninde, dernek kurma ve birleşme hakkının, tarım çalışanlarına, aynen sanayi çalışanlarında olduğu gibi tanınacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme, tarım işçileri bakımından bağımsız bir örgütlenme hakkını ihtiva etmediği zira sanayi çalışanlarına bu hakkın tanınmasının tarım çalışanlarına da tanınabilmesinin bir ön koşulu gibi düzenlenmiş olduğu, sanayide çalışanların örgütlenme hakkının sınırlarını çizen bir uluslararası sözleşme olmadığı için de yaygın bir uygulama alanı bulamayacağı şeklinde yorumlanmıştır.³⁵⁰ Örgütlenme hakkı bakımından, bu hakkın tarım sektöründe çalışanlara tanınmasının sanayi sektöründe çalışanlara tanınmış olmasına güdümlü tutulmaması gerektiği; zira bu yönde bir anlayış ile tarım çalışanlarına, salt sanayi çalışanlarına tanınmamış olması sebebiyle dernek kurma ve birleşme hakkının tanınmamasının özgürlükçü yaklaşımla ve sendikal özgürlük ilkeleriyle bağdaşmayacağı kanaatindeyiz.

³⁴⁹ RG. 28.10.1960 - 10641.

³⁵⁰ Ünsal, Sendika ..., a.g.e., s.28,29.

3.1.8.2. ILO 87 Nolu Sözleşmesi

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Nolu ILO Sözleşmesi (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention), 9 Temmuz 1948 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir ve Türkiye tarafından da 11 Aralık 1992 tarihinde yayınlanan 3847 sayılı yasa³⁵¹ ile onaylanmıştır.

87 sayılı ILO sözleşmesi ve çalışmamızın devamında değerlendireceğimiz 98 sayılı ILO Sözleşmesi kısa metinler olup; “Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (ÖÖK)” ve “Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi (UK)” birimleri, bu kısa metinleri tamamlayıcı nitelikte kararlar almaktadır. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1951 yılında kurulmuş olup ILO Yönetim Kurulu üyeleri arasından seçilen üç işçi, üç işveren ve üç hükümet temsilcisinden oluşmaktadır. Örgütlenme özgürlüğünün ihlal edilmesi durumunda şikayet bu birime yapılır ve şikayetin incelemeye değer bulunması durumunda şikayet edilen ülkeden de eleştiri, görüş alınır ve bir rapor hazırlanır. Yönetim Kurulu tarafından onaylanmak suretiyle resmiyet kazanan raporlar sözleşmelerin yorumlanmasında esas alınan metinlerdir. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi ise ILO Yönetim Kurulu tarafından atanan yirmi hukukçudan oluşur ve ILO Yönetim Kurulu veya Uluslararası Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından iletilen şikayet başvuruları temelinde her yıl rapor hazırlanır. Bu raporlar ve belirli aralıklarla hazırlanan yol gösterici raporlar Uluslararası Çalışma Konferansında Standartların Uygulanması Komitesinde tartışılır, değerlendirilir. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi raporları da sözleşmelerin yorumlanmasında başvuru temel metinlerdendir.³⁵²

87 sayılı ILO Sözleşmesinin ikinci maddesinde, çalışan ve işverenlere örgütlenme hakkı tanınmış; hiçbir ayrıma tabi olmaksızın ve izin almadan, istedikleri kuruluşları kurabilecekleri ve kuruluş tüzüklerine uymak suretiyle istedikleri kuruluşa üye olabilecekleri belirtilmiştir. Çalışanların ve işverenlerin örgütlerine, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenleme, temsilcilerini serbestçe seçme, yönetim ve etkinliklerini düzenleme, iş programlarını

³⁵¹ RG. 11.12.1992 - 21432.

³⁵² Yıldırım Koç, “Türkiye’de Sendikalaşma Hakkı ve ILO İlkeleri”, Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları, Y.31, 1999, s.8-10.

belirleme imkanı da tanınmış olup; kamu makamlarının bu hakkı sınırlayacak her türlü müdahaleden sakınmaları gerektiği belirtilmiştir (m.3). Bu çerçevede, devlet organlarının sendikalar üzerinde geniş bir idari ve mali denetime sahip olmaları, Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından bu maddeye aykırı bulunmuştur.³⁵³ Beşinci madde uyarınca, çalışan ve işveren sendikalarının üst kuruluş kurabilmeleri, üst kuruluşlara ve uluslararası örgütlere de katılabilmeleri öngörülmüştür. Sekizinci maddede çalışan ve işveren örgütlerinin haklarına dair genel bir sınırlama yapılmış; bu hakların yasalara aykırı kullanılamayacağı yasaların ise bu sözleşme ile amaçlanan güvencelere zarar verici şekilde uygulanamayacağı belirtilmiştir. Silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına dair sınırlamalar ise üye ülkelerin iç hukukuna bırakılmıştır (m.9). Sözleşmenin on birinci maddesi, üye devletlere, çalışan ve işverenlerin sahip oldukları örgütlenme haklarını serbestçe kullanabilmelerine hizmet edecek her türlü tedbiri alma yükümlülüğünü yüklemektedir.

3.1.8.3. ILO 98 Nolu Sözleşmesi

Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Dair 98 sayılı ILO Sözleşmesi (Right to Organise and Collective Bargaining Convention), 1 Temmuz 1949 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiş; Türkiye tarafından ise 8 Ağustos 1951 tarihli 5834 sayılı yasa³⁵⁴ ile kabul etmiştir.

Sözleşme ile, işçiler, sendika özgürlüğüne zarar getirici her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himaye altına alınmıştır (m.1). Böylece, özellikle bir işçinin çalıştırılmasının, bir sendikaya üye olması veya bir sendikadaki üyeliğine son vermesi şartına bağlı tutulamayacağı (m.2/a) ve sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmasından dolayı işçinin işinden çıkarılmayacağı (m.2/b) hususunda himaye sağlanacağı belirtilmiştir.

Bağımsızlık ilkesi çerçevesinde, işçi ve işveren kuruluşlarının doğrudan doğruya veya temsilci ya da üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşlarına, işleyiş ve idarelerine müdahale edemeyeceklerdir (m.2/1). Bu çerçevede, işçi kuruluşlarının işveren kuruluşlarının kontrolüne

³⁵³ Tuncay, Toplu ..., a.g.e., s.123.

³⁵⁴ RG. 14.08.1951 - 7884.

tabi kılınması veya nüfusu altına alınması, işçi kuruluşlarının mali ya da başka bir şekilde desteklenmesine yönelik tedbirler müdahale niteliğinde sayılacaktır (m2/2). Gerekmesi durumunda, örgütlenme hakkına riayet edilmesini sağlamak için ulusal şartlara uygun örgüt kurulması (m.3); çalışma şartlarının toplu sözleşmelerle düzenlenmesi için işverenler veya işveren kuruluşları ile işçi kuruluşları arasında toplu görüşme yapılabilmesine ilişkin milli tedbirlerin alınması (m.4) da öngörülmüştür. Silahlı kuvvetler ve kolluk kuvvetlerine ilişkin sınırlamalar da ulusal mevzuata bırakılmıştır (m.5).

3.1.8.4. ILO 135 Nolu Sözleşmesi

İşletmelerde İşyeri Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 sayılı ILO sözleşmesi (Workers' Representatives Convention), 23 Haziran 1971 tarihinde kabul edilmiş; Türkiye tarafından da 12 Temmuz 1993 tarihinde kabul edilmiştir.

Sözleşme ile, işletmelerdeki işçi temsilcilerine yönelik; işten çıkarılmaları, bu sıfatla faaliyetlerde bulunmaları, sendika üyesi olmaları veya sendika faaliyetlerine katılmalarından kaynaklanabilecek her tür işleme karşı etkili bir koruma getirilmiş ve korumadan yararlanabilmek, temsilcilerin kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere uygun davranmaları koşuluna bağlanmıştır (m.1). Bu bağlamda, ilgili işletmenin etkin faaliyetlerini etkilemeyecek biçimde ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sisteminin özellikleri ile ilgili işletmenin büyüklüğü, ihtiyaçları, olanakları da göz önünde bulundurulmak suretiyle, işletmelerdeki işçi temsilcilerinin görevlerini hızlı ve etkili bir şekilde yapmalarına imkan tanıyacak kolaylıkların sağlanması gerekmektedir (m.2).

3.1.8.5. ILO 141 Nolu Sözleşmesi

Tarım İşçilerinin Örgütlenmesi, Ekonomik ve Sosyal Gelişimleri Konusundaki İşlevlerine İlişkin 141 Sayılı Sözleşme (Rural Workers' Organisations Convention) ILO tarafından 23 Haziran 1975 tarihinde onaylanmıştır.

Sözleşmenin birinci maddesi uyarınca, tüm tarım işçilerini temsil eden tüm örgütler ve dolayısıyla sendikalar, sözleşmenin kapsamına alınmıştır. Kırsal kesimde kiracı, yarıcı, toprağı kullanmak suretiyle kendi adına çalışanlar veya başkasının yanında ücret karşılığında çalışanlar ve tarımda, tarımla ilgili el sanatlarında çalışanların tamamı ile benzer işlerde çalışanların tümü ikinci madde uyarınca tarım işçisi sayılmış ve uygulama alanına dahil edilmiştir. Böylece tüm bu tarım işçileri, kendi seçtikleri örgütlere herhangi bir izin almaksızın üye olabilecek, bu örgütlerin her türlü baskıdan ve müdahaleden uzak tutulması suretiyle bağımsızlıkları benimsenecek ve üye ülkeler bu sözleşme ile amaçlanan ve tanınan hak ve özgürlükleri zayıflatan veya ortadan kaldıran yasal düzenlemelerden imtina edeceklerdir (m.3). Sözleşme ile üye devletlere yüklenen yükümlülüklerden bir diğeri de teşvik ile ilgilidir. Buna göre sözleşmeyi imzalayan üye devletler, tarım işçileri örgütlerinin ekonomik görevlerini yerine getirebilmeleri ve sosyal gelişimi sağlayabilmeleri için bu örgütleri teşvik edici önlemler almalı ve engelleri kaldırmaya yönelik yasal faaliyetlerde bulunmalıdırlar (m.5). Aynı şekilde, bu örgütlerin kırsal kesimde istihdam olanaklarını, çalışma koşullarını geliştirme ve milli geliri artırmaya ilişkin çabalarını desteklemeye yönelik önlemlerin alınması da sözleşmeyi imzalayan devletlerden beklenenler arasındadır (m.6).

Tarım işçileri lehine de özgür ve güçlü örgütlerin desteklenmesi ile tarım işçilerinin çıkarlarının korunmasının, geliştirilmesinin ekonomik ve sosyal gelişmelere katkıda bulunacağı açıktır. Toprak reformu ile tarım alanında verim artışı sağlanacağı ve örgütlenmiş tarım işçilerinin toprak reformunun gerçekleşmesinde olumlu katkılarının olacağını düşünülmesinin 141 sayılı ILO Sözleşmesinin kabul edilmesinde etkili olduğu belirtilmiştir.³⁵⁵

3.1.8.6. ILO 151 Nolu Sözleşmesi

Kamu Hizmetinde Teşkilatlanma Hakkının Korunması ve İstihdam Şartlarının Tespiti Usullerine İlişkin 151 Sayılı ILO Sözleşmesi, ILO tarafından 7 Haziran 1978 tarihinde kabul edilmiş; Türkiye tarafından da 25 Kasım 1992 tarihli 3848 sayılı kanun³⁵⁶ ile onaylanmıştır.

³⁵⁵ Ünsal, Sendika ..., a.g.e., s.33,34.

³⁵⁶ RG. 11.12.1992 - 21432.

Sözleşme ile kamu görevlileri, sendikalaşma haklarına zarar getirecek her türlü ayrımcılığa karşı koruma altına alınmıştır. Bu koruma kapsamında kamu görevlilerinin çalıştırılmaları bir kamu görevlileri örgütüne katılmama, üyelikten ayrılma koşuluna bağlanamayacak; üye olma veya örgütün faaliyetlerine katılmadan dolayı çalışan kamu görevlisine zarar vermek veya işten çıkarmak mümkün olmayacaktır (m.4).

Sözleşmede bu tür örgütlerin bağımsızlığına da yer verilmiştir. Buna göre, kamu görevlileri örgütlerinin kamu makamlarından tamamen bağımsız oldukları ve kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı koruma altına alınmış oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, kamu görevlileri örgütlerinin kamu makamlarının baskısı ve kontrolü altında tutulması amacıyla mali veya sair şekillerde desteklenmesine yönelik faaliyetler de müdahale niteliğinde sayılmıştır (m.5).

Örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde, kamu görevlileri örgütlerinin temsilcilerine, yönetim veya hizmetin etkin bir şekilde işleyişini engellemeyecek surette çalışma saatleri içinde veya dışında, görevlerini etkin ve hızlı bir şekilde yerine getirmelerine olanak verecek kolaylıkların sağlanması ülkelere getirilen yükümlülükler arasında düzenlenmiştir (m.6). Ayrıca, kamu görevlileri de diğer çalışanlar gibi görevlerinin niteliği ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüklerinin uygulanması için gereken kişisel ve siyasi haklardan yararlanabileceklerdir (m.9).

Sözleşme hükümleri, çalışma yaşamına ilişkin diğer uluslararası sözleşmelerde daha elverişli hükümlerin bulunmadığı durumlarda, kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanacak; silahlı kuvvetler ve polislerle ilişkin sınırlar ulusal yasalarla belirlenecektir (m.1).

Kamu görevlilerinin çıkarlarını savunma ve geliştirme amacı güden her türlü örgüt, oluşumu ne olursa olsun bu sözleşmenin uygulama alanında kabul edildiğinden (m.3) sözleşme hükümlerinin kamu işveren sendikalarına da uygulanacağı açıktır.

3.1.8.7. ILO 158 Nolu Sözleşmesi

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 22 Haziran 1982 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiş; 9 Haziran 1994 tarihli 3999 sayılı kanun³⁵⁷ ile de Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

İşçinin sendikal nedenlerle feshine yönelik koruma, tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile çalışanlara yönelik düzenlenmiştir (m.2/1). Devlet hizmet ilişkisi içinde çalışanlardan belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanmasına ilişkin hizmet sözleşmesiyle çalışanlar, önceden makul olarak belirlenmiş olmak koşulu ile deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlardan deneme süresi içinde bulunanlar, süreksiz hizmet ilişkisi ile çalışanlar bu sözleşme hükümlerinin tamamı veya bir kısmının uygulama alanı dışında bırakılabileceklerdir (m.2/2). Sırf sözleşmenin getirmiş olduğu koruyucu hükümlerden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması hususunda da gereken önlemlerin alınması gerektiği belirtilmiştir (m.2/3).

İşçinin kapasitesi, işin yürütülmesi veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir neden olmadıkça işveren tarafından hizmet ilişkisine son verilemeyecektir (m.4). Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin izni ile çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılmak; işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya yapmaya talip olmak; işvereni şikayet etmek, işveren aleyhine mevzuata aykırılık nedeniyle başlatılmış sürece dahil olmak veya idari makamlar nezdinde işveren aleyhine müracaatta bulunmak; doğum izni süresince işe gitmemek; medeni hal, cinsiyet, ırk, renk, din, ailevi sorumluluklar, hamilelik, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken işveren tarafından hizmet ilişkisine son verilmesi için haklı neden teşkil etmemektedir (m.5). Hastalık veya kaza nedeniyle geçici olarak işe gidememek de feshe ilişkin geçerli neden sayılmamaktadır ve hangi hallerin geçici hal sayılacağı, hangi hallerde tıbbi raporun gerekeceği ulusal mevzuata bırakılmıştır (m.6).

İşverenden makul ölçülerde beklenmeyecek haller hariç, İşçinin tutumu veya verimi ile ilgili nedenlerle hizmet ilişkisine son verilmek istenmesi durumunda, işçiye savunma

³⁵⁷ RG. 18.06.1994 - 21964.

fırsatı verilmesi gerektiği belirtilmiştir (m.7). Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan işçiye makul bir süre içinde mahkeme, hakem kurulu gibi bağımsız bir merci önünde itiraz hakkı tanınmıştır (m.8). Başvurulan mercilerin, feshi haksız bulması ancak feshin iptal edilmesi veya işçinin işe iadesini öngörme ya da önermeye ulusal mevzuat gereği yetkili olmamaları durumunda yeterli bir tazminat veya uygun sayılacak bir diğer telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınmaları gerektiği belirtilerek işçilerin feshine ilişkin koruma duvarı sağlanılmak istenmiştir (m.10). İşçi makul sayılmayacak, ciddi bir hizmet kusuru işlemediği sürece, hizmet ilişkisine son verilmesi bakımından makul bir bildirim süresine riayet edilecek veya onun yerine işçi tazminata hak kazanacaktır (m.11).

Sözleşmede, hizmet ilişkisinin noktalandırılmasının ardından da işçilere ilişkin korumalar düzenlenmiştir. Buna göre; hizmet ilişkisine son verilen işçi, miktarı hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek, doğrudan işveren tarafından veya işveren katkısı ile oluşturulmuş bir fondan ödenecek kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklardan (hizmet ilişkisine işçinin ciddi kusuru nedeniyle son verilmiş olması durumunda bu haktan yoksun kılınabilecektir); tabi oldukları koşullar çerçevesinde işsizlik sigortası, yaşlılık, malullük gibi sosyal güvenlik türlerinden veya bu tazminat ve ödeneklerin birleşiminden yararlanabilmelidirler (m. 12/1).

Hizmet ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle son verilmek istenmesi durumunda, ‘nedenleri, bu karardan etkilenecek işçi sayı ve grupları, son verme işleminin gerçekleşeceği zaman dilimi’ ilgili işçi temsilcilerine bildirilmelidir. Ayrıca işçi temsilcilerine, işçiler üzerindeki olumsuz etkiyi hafifletmeyi amaçlayan her türlü tedbirlere ilişkin danışma fırsatı tanınması da öngörülmüştür (m.13). Bu durumun, ulusal mevzuata uygun bir süre içinde ve gerekçeleriyle birlikte yetkili makamlara da bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir (m.14).

Görüldüğü gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma yaşamında özellikle işçinin korunmasını temel amaç edinmiş; çalışma yaşamına hizmet eden sendikal özgürlüklerin uluslararası platformda en üst derecede tanınması ve uygulanması için gerekli somut düzenlemelere yer verilmesi suretiyle tüm dünyada kabul görmesini hedeflemiştir.

3.2. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve HAKKINA İLİŞKİN ULUSLARARASI İLKELER

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization), insan haklarının, sosyal adaletin iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur ve bu amaca hizmet eden pek çok ilke sözleşmelerde ve tavsiye kararlarında benimsenmiştir.³⁵⁸

Çalışma hayatına ilişkin olarak, üyelerin uymakla yükümlü olduğu ya da üyelerine yol gösterici nitelikte uluslararası ilkeler oluşturan Uluslararası Çalışma Örgütünün çalışma yaşamı ile ilgili hükümler oluşturması, kabul ettiği sözleşmeler veya tavsiye kararları yolu ile olmaktadır. Sözleşmeler, kararı onaylayan üye ülkeler için bağlayıcı bir nitelik kazanmaktadır ve böylece üye ülkeler, ulusal yasalarında sözleşme ilkelerine uygun değişiklikleri yapma yükümü altına girmektedirler. Buna karşılık, tavsiye kararlarının bağlayıcılığı olmayıp, üye ülkeler için genel ilkeleri gösteren kararlar niteliğindedir.³⁵⁹ Nitekim 1948 tarihli 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin Sözleşmenin birinci maddesinde, Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesinin, sözleşme devamında belirtilen hükümleri yerine getirmeyi üstlendiği belirtilmiştir.³⁶⁰

3.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkına İlişkin İlkeler

3.2.1.1. Önceden İzin Almama İlkesi

Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Nolu ILO Sözleşmesinin 2. maddesi uyarınca, işçiler ve işverenlerin önceden izin almaksızın kendi örgütlerini kurabilecekleri belirtilmiştir. Bununla birlikte, ülkelerin mevzuatlarında, sendikaların kuruluş sürecinde istenilen belgeler ve uyulması gereken prosedüre ilişkin düzenlemeler olabilmektedir. Bu konu ile ilgili olarak, 87 sayılı ILO Sözleşmesinin 8.

³⁵⁸ (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_amac.htm (Erişim Tarihi: 14.12.2011).

³⁵⁹ Ünsal, Sendika ..., a.g.e., s.41.

³⁶⁰ Eğitim-İş, "Sendika Hakkı İle İlgili Uluslar arası Sözleşmeler", **Eğitim-İş Yayınları**, Y.1364-93, Ankara,1993, s.19.

maddesinin 1. paragrafında yer alan düzenlemede ülkelerin bu yöndeki yasal düzenlemelerine saygı duyulacağı belirtilmiştir; ancak bu düzenlemeler, sözleşme ile sağlanan güvenceleri zayıflatmamalıdır (m.8/2). Görüldüğü gibi, ulusal mevzuatlarda yer alan sendikaların kuruluşuna ilişkin ön koşullar, sekizinci maddenin ikinci paragrafında belirtilen düzenlemeye aykırı olmadığı sürece, “önceden izin alma” şeklinde yorumlanmayacak ve önceden izin almama ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir.

3.2.1.2. Ayırım Gözetmeme İlkesi

87 sayılı ILO sözleşmesinin 2. maddesinde, çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayrıma maruz kalmaksızın diledikleri kuruluşları kurabilecekleri ve tüzüklerine uymak koşulu ile bu kuruluşlara üye olabilecekleri belirtilmiştir. Buna göre, örgütlenme özgürlüğünden; meslek, ırk, renk, din, milliyet, siyasi düşünce, cinsiyet farkı gözetilmeksizin tüm çalışan ve işverenlerin yararlanabilmesi öngörülmüştür. İstisnai olarak, sözleşmenin 9.maddesinde, bu sözleşmede belirtilen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağını ulusal mevzuatla belirleneceği belirtilerek, ülkelere özgü düzenleme yapılabilmesi öngörülmüştür.

3.2.1.3. Kurulacak, Üye Olunacak Örgütü Özgürce Seçebilme İlkesi

Ayırım yapmama ve önceden izin almama ilkelerine yer veren 87 sayılı sözleşmenin 2. maddesinde, çalışanların ve işverenlerin ‘istedikleri’ kuruluşları kurabilecekleri, ‘istedikleri’ kuruluşlara üye olabilecekleri belirtilmiş ve böylece çalışanlar ve işverenler bakımından seçme özgürlüğü tanınmıştır. Düzenlemeden de açıkça anlaşılmaktadır ki; bir işkolu veya bir meslek grubu için tek bir sendika kurulması ve bu sendikanın çatısı altında toplanılmasının zorunlu olması, belli bir işyerinde birden fazla sendikanın yasaklanması, sendikaların tümünün tek bir konfederasyon tarafından temsil edilmesi yani sendika tekliği ilkesinin yasal olarak zorunlu kılınması sözleşmenin 2. maddesine aykırılık teşkil edecektir. Zira böyle bir durumda seçme özgürlüğünden bahsedilemeyeceği ortadadır. Çalışanlar veya işverenlerin kendi iradeleriyle tek bir sendikada birleşmeleri, çalışanların yasa zoru ile belli bir sendikaya üye olmaya ve aidat ödemeye mecbur kılındığı mecburi sendikacılık sistemi kapsamında düşünülemez ve seçim özgürlüğü çerçevesinde bu sözleşme hükmüne de aykırılık

teşkil etmez. Burada önemli olan, bunun yasa zoruyla olmaması, çalışanların veya işverenlerin hür iradeleriyle tercih edilmiş olması ve seçim özgürlüğünün muhafaza ediliyor olmasıdır.

3.2.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Hakkına İlişkin İlkeler

Uluslararası Çalışma Örgütü, yalnızca bireysel sendika özgürlüğünü güvence altına almakla yetinmemiş, kolektif sendika özgürlüğünü de güvence altına almak amacıyla işçi ve işveren kuruluşlarının temel hakları ile ilgili düzenlemelere de yer vermiştir.

3.2.2.1. Tüzük ve Yönetmelik Hazırlama Özgürlüğü

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmenin üçüncü maddesinde, çalışan ve işveren örgütlerinin tüzük ve iç yönetmeliklerini belirleme hakkına sahip oldukları; aynı maddenin ikinci paragrafında ise, kamu makamlarının bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasını engelleyecek nitelikteki her türlü müdahaleden sakınmaları gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmenin altıncı maddesi uyarınca, bu hüküm çalışan ve işveren örgütlerinin federasyon ve konfederasyonları hakkında da uygulanacaktır.

Belçika, Danimarka, Almanya, Fransa, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Norveç, Senegal gibi birçok ülkenin yasasında mesleki örgütlerin tüzük ve yönetmeliklerinde bulunması gereken hususlarla ilgili hüküm bulunmamasıyla birlikte; yasalarda bu yönde hüküm bulunması durumunda da bu hükümlerin yol gösterici, yardım edici nitelikte olması, hükümetlerin kendi belirledikleri modeli sendikaların aynen kabul etmesi yolunda bir zorunluluk getirmemeleri durumunda bu sözleşmeye aykırılığın oluşmayacağı belirtilmiştir.³⁶¹

³⁶¹ Ünsal, Sendika ..., a.g.e., s.54,55.

3.2.2.2. Temsilci Seçme Özgürlüğü

87 sayılı ILO Sözleşmesinin üçüncü maddesinde, temsilci seçme özgürlüğü ilkesine de işaret edilmiştir. Buna göre, tüm çalışan ve işveren örgütleri, temsilcilerini serbestçe seçebilecek, kamu makamları da bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte müdahalede bulunmaktan kaçınacaklardır. Sendikaların kendi temsilcilerini özgürce, hiçbir baskıya maruz kalmadan seçebilmeleri, sendikal faaliyetlerin güdümlü olmadan yürütülebilmesi ve sendika üyelerinin çıkarlarının etkin bir biçimde korunabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Sendika yönetimine aday olacak kişiler bakımından, aday olduğu sırada o işkolunda çalışıyor olmasının veya önceden belirli bir süre çalışmış olmasının şart koşulmasına ilişkin yasa hükümleri, o işkolunun sorunlarını yakinen bilen ancak o işkolunda çalışmamış emekli, avukat veya deneyimli diğer kişilerin aday olmasını engellemesi nedeniyle sendikaların güçlü yönetici kadrosuna sahip olmasının önünde bir engel olarak yorumlanmıştır. Aynı şekilde, sendika yöneticiliğine seçilen kişilerin işyerindeki işlerinde çalışmaya devam etmeleri hususuna yönelik düzenlemelerin de sendika yönetimini zayıflatacağı belirtilmiştir.³⁶²

3.2.2.3. Sendikanın Çalışma ve Programlarını Düzenleme Özgürlüğü ve Diğer Özgürlükler

Yine, 87 sayılı sözleşmenin üçüncü maddesinde belirtildiği üzere, çalışanlar ve işverenlerin örgütleri yönetim ve etkinliklerini düzenleme ve iş programlarını belirleme hakkına sahip kılınmışlardır. Kamu makamlarının bu hakkı sınırlayıcı ve engelleyici müdahalelerden sakınmaları gerektiği belirtilmiştir. Böylece, sendikalara hiçbir dış baskıya maruz kalmadan kendi programlarını ve faaliyetlerini belirleme imkanı tanınmıştır. Zira bu, sendikaların her türlü denetimden uzak tutulması anlamına gelmemektedir. Örneğin, sendikaların yönetiminin bir parçası olan mali yönetimle ilgili olarak, 2821 sayılı Sendikalar Yasasında, sendikaların ve konfederasyonların her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına

³⁶² Ünsal, Sendika ..., a.g.e., s.56.

bildirmeleri öngörülmüştür. Kanımızca, bu tür denetimler, sendika üyelerinin hak ve menfaatlerinin zedelenmesinin önlenmesine hizmet ettiği sürece bu sözleşme hükmüne aykırılık teşkil etmeyecektir. Sendikaların ekonomik faaliyetlerinin yanı sıra siyasi faaliyetleri de olduğunu belirtmiştik. Bu konuyla ilgili olarak; sendikaların, üyelerin bireysel politikalarının ötesinde, temel amaçları olan üyelerin sosyal ve ekonomik gelişimlerine hizmet etmek amacıyla, herhangi bir politik çıkar gözetilmeksizin ülkelerinin sosyal ve ekonomik politikaları hakkında görüş bildirebilmelerinde, düşünce ve ifade özgürlüğü de dikkate alındığında sakınca görülmemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1952 yılında toplanan Genel Konferansında alınan bir karar, UÇÖ'nün de bu yöndeki tutumunu ortaya koymaktadır. Sendikal hareketlerin bağımsızlığına ilişkin bu karara göre, sendikaların, kendi ülkelerinin yasalarına ve uygulamalarına aykırı olmayacak bir biçimde üyelerinin bağımsız kararı ile kendilerinin ve üyelerinin ekonomik-sosyal durumlarını geliştirmek üzere bir siyasi parti ile ilişki kurma veya politik bir eylemi uygulama kararı almaları durumunda bu politik ilişki ve eylemin hiçbir zaman sendikaların temel ilke ve amaçlarından ödün verilmesi anlamı taşımaması gerekmektedir.³⁶³

Kuşkusuz ki çalışanların örgütlenme hakları bakımından belirtmiş olduğumuz ilkelerin yanı sıra pek çok uluslararası ilke daha benimsenmiştir. 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşmede, çalışanlar işverenlere karşı da koruma altına alınmış ve işverenlerin örgütlenme hakkına müdahale edemeyeceği ilkesi benimsenmiştir. Sözleşmenin 4. maddesi ile de toplu iş sözleşmesi yapılması desteklenmiştir. Yine, 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 4. maddesi ile sendikaların hükümetler tarafından kapatılmasının veya çalışmalarının askıya alınmasının önüne geçilmiş 5. maddesinde ise çalışanların ve işverenlerin üst kuruluşlar kurma, bunlara üye olma ve uluslararası örgütlere katılma özgürlüğü ilkesi benimsenmiştir. Çalışmamızın devamında daha ayrıntılı ele alacağımız tüm bu ilkelerin, sosyal adaletin sağlanmasına ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine, gelişmesine hizmet ettiği açıktır.

³⁶³ Ünsal, Sendika ..., a.g.e., .64.

3.3. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKININ ULUSLARARASI DENETİMİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sürekli işleyen bir kontrol mekanizması vardır ve etkili bir şekilde işlediği belirtilmiştir.³⁶⁴ Örgüt, düzenlenen ve devletlerin onayına sunulan uluslararası sözleşmelerde benimsenmiş olan ilkelerin, üye devletler tarafından ne derece uygulandığını takip etmek amacı ile sistemleşmiştir. En yüksek karar organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı (International Labour Conference) her yıl toplanır ve bu toplantıya hükümet-işçi-işveren delegeleri katılır. Konferansta uluslararası çalışma sorunlarının tartışılmasının yanı sıra bütçe onaylanır, uluslararası sözleşmeler ile tavsiyeler karara bağlanır ve Yönetim Kurulu (Governing Body) seçimi yapılır. Yönetim Kurulu, Genel Konferansın gündemini hazırlamakla birlikte, Uluslararası Çalışma Bürosu aracılığı ile konferans kararlarının uygulanmasını sağlar. Uluslararası Çalışma Bürosu ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yürütme kadrosunu oluşturur, örgütün günlük işlerini yapar, sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin bilgi toplar ve her ülkeye ilişkin sözleşmelerin uygulanması ile ilgili olarak raporlar hazırlar. Bu sistem içerisinde denetimi sağlayan yöntemlerden birinde, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerini onaylayan ülkelerin her yıl göndermekle yükümlü oldukları raporlar aracılığı ile sözleşmenin uygulanıp uygulanmadığı denetlenir. Uluslararası Çalışma Bürosunun Uluslararası Çalışma Standartları Bölümünde toplanan bu raporlar Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanması ile İlgili Uzmanlar Komitesi tarafından tetkik edilir ve kararlar Yönetim Kuruluna bildirilir. Denetimi sağlayan bir diğer yöntem de yakınmaların incelenmesine ilişkindir. UÇÖ Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi ile varılan anlaşma ile Sendika Özgürlüğü Konusunda Araştırma ve Arabuluculuk Komisyonu ile Sendika Özgürlüğü Komitesi kurulmuştur. Yönetim Kurulu tarafından atanan Sendika Özgürlüğü Komitesince yakınmalar ele alınır. Şöyle ki, işçi ve işveren sendikaları Uluslararası Çalışma Örgütü merkezlerine, kendi hükümetlerinin uygulamalarına ilişkin yakınmalarda bulunabilmektedirler. Yakınmaları izleyen bağımsız uzmanlardan oluşan komite, elde ettikleri bulguları hükümetlere bildirebilmekle beraber her yıl toplanan Genel Konferansa da sunabileceklerdir. Genel Konferansta gerekli görülmesi durumunda yakınmalarla ilgili olarak özel bir komite kurulabilmekte ve şikayet edilen devletin de katılımı ile yakınmalar görüşülebilmektedir. Bu durumda Özel Komite konuyu Genel Konferansa

³⁶⁴ Sur, İş ..., a.g.e., s.34.

götürür ve konu Genel Konferansta da tartışılır.³⁶⁵ Görüldüğü gibi Sendika Özgürlüğü Komitesi ön denetimi yapar ve yakınmaların Araştırma ve Arabuluculuk Komitesine havalesini de isteyebilir. Bağımsız kişilerden oluşan Araştırma ve Arabuluculuk Komisyonunun görevi ise, Yönetim kurulu tarafından komisyona gönderilen sendika özgürlüğünün ihlaline ilişkin yakınmaları tarafsız bir şekilde incelemektir. Komisyon ayrıca, hükümetlerin onaylamadığı sözleşmelerle ilgili olarak aleyhine yakınmada bulunan hükümetin razı olması koşulu ile bu hükümetlerle sözleşmenin uygulanmasına dair zorlukların giderilmesi hakkında görüşmeler de yapabilmektedir.³⁶⁶

Belirtmiş olduğumuz kurumlar birer yargı organı değildir ve kararlarının da bağlayıcılığı yoktur; ancak bu durum, ülkelerin denetlenmesine yönelik yapılan çalışmaların sonuçsuz kaldığı anlamına gelmez. Şöyle ki, yakınmaları inceleyen kişilerin her birinin alanında uzman ve uluslararası üne sahip kişiler olmalarının yanı sıra ülkelerin kendilerini uluslararası bir tartışma alanında savunmak zorunda kalmaları ve bu tartışmaların kamuya açık olması nedeniyle basın yayın organlarına yansımından doğacak olumsuz etkiler hükümetleri sözleşme ve tavsiye kararlarına uymaya zorlamaktadır.³⁶⁷ Sonuç olarak, öngörülen yaptırımın daha çok manevi nitelikte olduğu görülmektedir.³⁶⁸

Uluslararası denetlemeye ilişkin bir diğer ve daha ağır yöntem de Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasında öngörülen Soruşturma Komisyonu kurulmasına ilişkindir. Buna göre, Yönetim Kurulu sözleşme ihlali ile ilgili bir yakınma olması durumunda yakınmayı mahallen incelemek üzere uzman ve tarafsız kişilerden oluşan bir komisyon aracılığı ile soruşturma yoluna gidebilmektedir. Böyle bir durumda, soruşturma komisyonu bir rapor hazırlar ve rapor Yönetim Kuruluna sunulur. Raporu inceleyen Yönetim Kurulu, raporda belirtilen tavsiyelerin ilgili ülke tarafından kabul edilmemesi durumunda konuyu Adalet Divanına götürebileceğini hatırlatır. Konunun Adalet Divanına taşınması durumunda verilecek karar bağlayıcıdır. Yönetim Kurulunun elinde Komisyonun tavsiyelerinin kabul edilmesini sağlamaya yönelik başka yetkiler de bulunmaktadır. Kaynağını, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasınının 33. maddesinden alan yetkiler uyarınca, Yönetim Kurulu, tavsiye kararlarının yerine getirilmesini

³⁶⁵ Ünsal, Sendika ..., **a.g.e.**, s.82 ve 84.

³⁶⁶ **a.g.e.**, s.86.

³⁶⁷ Ünsal, Sendika ..., **a.g.e.**, s. 84.

³⁶⁸ Sur, İş ..., **a.g.e.**, s.34.

sağlamak amacı ile uygun göreceği önlemleri Genel Kurula tavsiye edebilir. Buradan hareketle, Yönetim Kurulunun, tavsiyelere uymayan ülkedeki Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Bürosunu başka bir ülkeye nakledebileceği, o ülkede Uluslararası Çalışma Örgütü toplantısı yapılmamasına karar verebileceği, o ülkeye yapılacak teknik yardımları kesebileceği; ancak Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim kurulunun bu önlemlere başvurmak yerine karşılıklı diyalog çerçevesinde ülkeleri ikna etme yoluna başvurduğu ve bu şekilde de genellikle başarılı olduğu belirtilmiştir.³⁶⁹

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 3. maddesinde üçlü bir yapıya yer verilmiştir: “işçi-işveren-hükümet”. Buna göre, üye ülke delegelerinden oluşan Genel Konferans, iki hükümet delegesi ve her üye ülkenin çalışan ve işverenlerinin her birini temsilen katılan iki delegeden oluşacaktır. Her üye ülke UÇÖ Genel Müdürlüğüne iletilen tüm raporların birer örneğini işçi ve işveren örgütlerine göndermek zorundadır. Görüldüğü gibi, Çalışma barışının sağlanması amacıyla uluslararası sözleşmeler hazırlamakla yetinilmemiş, uygulanabilmesini sağlamak amacıyla gerekli denetim sistemi ve yaptırımlar düzenlenmiş, çalışan ve işverenler de denetim prosedürüne dahil edilmiştir.

3.4. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE HAKKINA İLİŞKİN ULUSAL MEVZUATA YÖNELİK ÇEŞİTLİ ELEŞTİRİLER

İç hukukun uluslararası düzenlemeler ışığında değerlendirilmesinden önce, uluslararası düzenlemelerin ulusal hukukumuz üzerindeki etkisini ve uygulanabilirliğini ortaya koyan T.C. Anayasası madde 90 üzerinde durmak yerinde olacaktır. Buna göre, uluslararası sözleşmeler, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmak sureti ile kanun hükmü niteliğini haiz olurlar. Şöyle ki, usulüne uyulmak sureti ile yürürlüğe konan temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası sözleşmelerin aynı konuda kanunlardan farklı hükümler içermesi durumunda, uluslararası sözleşme hükümlerinin esas alınacağı belirtilmiştir. Yine 90. madde gereği, bu sözleşmeler hakkında Anayasa Mahkemesi nezdinde Anayasaya aykırılık iddiasında bulunulamayacaktır. Anayasamızdaki düzenlemeden de anlaşıldığı gibi hukuk

³⁶⁹ Ünsal, Sendika ..., a.g.e., s 85.

sistemimizde, uluslararası hukuk ile ulusal hukuku birbirinden bağımsız iki farklı sistem olarak kabul eden düalist yaklaşım yerine; bu iki hukuk düzenini bir bütün olarak kabul eden monist yaklaşım benimsenmiştir. Bu da demektir ki, usulüne uygun olarak yürürlüğe konan sözleşmelerin iç hukukumuzda doğrudan etkili olabilmesi ve uygulanabilmesi için başka herhangi bir işlem gerekmemektedir.

Türkiye ILO Sözleşmelerini ihlal etmesi nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştirilmiştir.³⁷⁰ Yine, 1980 askeri darbe sonrası dönemde çeşitli işçi örgütlerince, Türkiye aleyhine, sendikal özgürlüklerin ihlal edildiği gerekçesiyle Uluslararası Çalışma Örgütüne yöneltilen şikayetlerin de Türkiye'nin imajını zedelediği açıktır. İşçi örgütlerinin şikayet ve eleştirilerinin yanı sıra 1980 sonrası dönemde, UÇÖ denetim organları da, toplu iş hukukuna ilişkin ulusal mevzuatımızın, onaylanan uluslararası sözleşmelere uygun düşmediği konusunda görüş birliği sağlamış ve sendikal özgürlüklerin ihlal edildiği gerekçesiyle Türkiye'yi eleştirmişlerdir.³⁷¹ Konuyu daha somut bir şekilde ele almak yerinde olacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, sendika üyesinin veya sendika yöneticisinin işlediği bir suç nedeniyle sendikanın zarar görmemesi benimsenmiştir. Şöyle ki, “Normal ceza hukuku temelinde sendikacılar hakkında verilen kararlar, bu kişilerin ve diğerlerinin üyesi buldukları örgütlere karşı yetkililerin olumsuz bir tavır takınmalarına neden olmamalıdır” ifadesine yer verilmiştir (ÖÖK, paragraf 66); ancak Anayasamızın 54. maddesi uyarınca, grev esnasında greve katılan işçilerin kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları zarardan sendikaların sorumlu tutulması, sendikaların zarar görmemesi ilkesine aykırı bulunmuştur³⁷² Zira ilgili hüküm Anayasamızdan kaldırılmıştır.

Düşüncüyü açıklama özgürlüğü kapsamında; Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında 13Nisan 1994 gün 3984 sayılı kanunda, sendikaların özel radyo ve televizyon istasyonu kuramayacakları ve kurulu olanlara da ortak olamayacakları belirtilmiş (m. 29); bu yasağa aykırı hareket edilmesi durumunda altı ay ile iki yıl arası hapis cezası öngörülmüştür (m.34). Oysa Uzmanlar Komitesince belirtildiği üzere; “sendikal hakların

³⁷⁰ Koç, a.g.e., s.5.

³⁷¹ Öksüzömer, a.g.e., s. 190.

³⁷² Koç, a.g.e., s.12.

diğer bir temel yanı, basın yoluyla ve diğer yollarla düşüncelerini açıklama hakkıdır. Sendikal hakların tam olarak kullanılması bilgi, görüş ve düşüncelerin özgürce iletilebilmesini gerektirir ve işçiler ile işverenler ve onların örgütleri, toplantılarında, yayınlarında ve diğer faaliyetleri süresinde düşünce ve düşüncelerini açıklama özgürlüğünden yararlanmalıdır (UK, paragraf 38)”; “ sendikalar ve üyeleri için genel veya özel ilgiye sahip haberlerin ve bilgilerin yayımı ve dağıtımı, meşru bir sendikal faaliyet oluşturmaktadır ve yayım ile bilgi araçlarını kontrol etmeyi amaçlayan önlemlerin uygulanması, bu faaliyet ile idari yetkililerin ciddi bir müdahalesi anlamına gelebilir (ÖÖK-1985, paragraf 180)” ve “ basın yoluyla veya diğer biçimlerle düşünceyi açıklama hakkı, sendikal hakların temel bir yönüdür (ÖÖK, paragraf 153). Görüldüğü gibi bu konuda da yürürlükte bulunan ulusal düzenleme ile uluslararası düzenleme örtüşmemektedir.

Belirtmiş olduğumuz gibi, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 14. maddesinde, on altı yaşını doldurmamış üyelerin genel kurulda oy kullanamayacakları ve delege olamayacakları belirtilmiştir. Oysa UÇÖ Uzmanlar Komitesi; “ Bazı ülkelerde küçük yaştakilerin sendika üyeliğine ilişkin mevzuat hükümleri bulunmaktadır. Sözleşmenin bu nedene dayalı hiçbir ayrıma izin vermediği düşünülmektedir (UK, paragraf 64)” şeklinde görüş bildirmiştir.

Yine, 2821 sayılı Sendikalar kanununun 3. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, sendikalar işkolu esasına göre kurulabilmektedir. ILO yetkili organları, bu yönde bir düzenlemeyi de ihlal olarak kabul etmiştir. Zira ILO Uzmanlar Komitesi, sendikal görevler için aday olan herkesin söz konusu meslek, işletme veya üretim biriminden olmasını veya adaylık anında ya da seçim öncesinde belirli bir süre boyunca bu meslekte istihdam edilmesini gerekli kılan hükümlerin 87 Nolu ILO Sözleşmesine aykırı olduğu düşüncesindedir (UK, paragraf 117).

Sendika yöneticisi olabilmek için on yıl fiilen çalışıyor olma koşulunun aranması da, ILO Yönetim Kurulu tarafından, 1996 yılı Mart ayında yapılan toplantıda onaylanan raporda 87 Nolu Sözleşmeye aykırı bulunmuştur (paragraf 60). Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de sendika yöneticilerinin, seçim zamanında ilgili meslek veya işte bir yıldan daha uzun bir süredir çalışıyor olmalarını gerekli kılan hükümlerin sözleşme ile uyum içinde olmadığını belirtmiştir (ÖÖK, paragraf 372). İlgili düzenleme, gerek Anayasamızdan gerek Sendikalar Kanunundan kaldırılmıştır.

Sendika kurucularında Türk vatandaşı olma koşulunu arayan 2821 sayılı yasanın beşinci maddesi de Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin Türkiye'ye dair 997-999-1029 sayılı davalara ilişkin kararına konu olmuştur. Şöyle ki, hem Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi hem de Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi, bu tür hükümlerin, örgütlerin kendi yöneticilerini özgürce seçebilmelerine olanak tanıyacak ve yabancı işçilerin en azından ev sahibi ülkede makul bir süre ikamet ettikten sonra sendikal faaliyetlerde bulunmalarına olanak tanıyacak biçimde esnek tutulması gerektiğini belirtmiştir (paragraf 26).

Sendika ve konfederasyonların, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan yardım alınmasını Bakanlar Kurulunun iznine tabi kılan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 40. maddesinin 3. fıkrası ile ilgili olarak da; Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, sendikaların sendikal faaliyetleri çerçevesinde uluslararası yardım alma konusunda önceden bir izne tabi tutulmamaları gerektiğini belirtmiştir (ÖÖK, paragraf 633). Uzmanlar Komitesine göre ise; bu tür kısıtlayıcı hükümlerin sendikaların normal ve yasal sendikal amaçlarla ülke dışından ve özellikle uluslararası işçi örgütlerinden kaynak almalarını engellememesi için gereken adımlar atılmalıdır (UK, paragraf 197, dipnot 20).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, ulusal mevzuatımıza yönelik daha pek çok eleştirisi pek çok raporu bulunmaktadır. Tüm bunların amacı, kuşkusuz ki barış ve huzurun sağlanmasına büyük etkisi olacağından şüphe edilmeyen çalışma hayatının ve koşullarının tüm dünya üzerinde insanlığa yakışır bir seviyede tutulması, çalışanların mağduriyetlerinin giderilmek istenmesidir.

SONUÇ

Anayasamızda da düzenlenmiş olduğu gibi demokratik, laik bir sosyal hukuk devleti olarak kurulmuş olan Türkiye Cumhuriyeti, demokratik gelişim ve değişim sürecinde yol almaya devam etmektedir. 1936 yılında Belçika, İsviçre, Fransa gibi ülkelerin kanunlarının ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün o dönemde kabul etmiş olduğu sözleşmelerin de incelenmesi suretiyle oluşturulan 3008 sayılı İş Kanunu, 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun kabulü, her daim çağdaş bir toplum düzenini hedefleyen Türkiye'nin işçi haklarına ve çalışma koşullarının geliştirilmesine verdiği önemi ortaya koymaktadır.

Çağdaş ve sosyal bir hukuk devleti olabilmek için; bilinçli bir toplum olabilmek hedefi doğrultusunda, bireylere öncelikli olarak iyi eğitim ve işleyen bir sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde, sağlık hizmetlerine yönelik endişelerden uzak, adil ve demokratik çalışma koşullarının sunulması gerektiği şüphesizdir. Bu kapsamda, bireylere hak arama, refah seviyelerini makul düzeylere taşıma amacıyla, seslerini daha da iyi duyurabilmek için gerektiğinde örgütlenme sureti ile mücadele edebilme imkanı da yasalarla tanınmalıdır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan 'sendika özgürlüğü ve hakkı' yalnızca iç hukukumuzda benimsenmiş olmayıp Amerika'dan Avrupa'ya, Afrika'dan Asya'ya pek çok ülkenin mevzuatında yer almış ve yine 1919 tarihli Versailles Barış Antlaşmasından bugüne, pek çok ülke tarafından onaylanan uluslararası sözleşmelerde geniş düzenlemelere konu olmuştur. Zira, Birleşmiş Milletler sistemi içinde yer alan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ana hedefleri arasında da temel hak ve özgürlükler çerçevesinde sendika özgürlüğünün korunması ve işlerliğinin sağlanması yer almaktadır. Örgütlenme özgürlüğünün; demokratikleşmenin, ekonomik gelişimin ve buna bağlı olarak bireylerin refah seviyelerinin artmasının, ulusal ve uluslararası barışın vazgeçilmez koşullarından biri olduğu Philadelphia Bildirgesinde de vurgulanmıştır.

Yazılı kurallarla da sabittir ki ülkeler uluslararası sözleşmelere imza atarken, sözleşme içeriğinde yer alan ilkeleri benimseyeceklerini ve bununla da kalmayarak bu ilkeleri iç hukuk sistemlerine yansıtarak gerekli yasal düzenlemeleri yapacaklarını taahhüt ederler.

Dolayısıyla ulusal hukukumuzun da uluslararası düzenlemelerle örtüşen hükümler içermesi hususundaki zorunluluk aşikardır.

Türk Mevzuatında eleştirilen, Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (WCL), Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu (WFTU), işçi sendikaları gibi kurumlarca Uluslararası Çalışma Örgütü nezdinde yakınlara konu olan ve pek çok Sendika Özgürlüğü Komitesi raporunda yer alan hususlar göz önünde bulundurularak, ülkemizin bu konuda duyarsız bir tavır takındığı sonucuna varılmamalıdır. Kuşkusuz, Türkiye'nin içinden geçtiği bir çok dar boğaz bu uyum sürecini olumsuz etkilemiştir. 1980 Askeri darbesinin yarattığı baskı ortamı ve olumsuz etkileri ile Türkiye'nin terörle mücadele haritası dikkate alındığında sürecin keyfi olarak yavaşlatılmadığı sonucuna varılmalıdır. Zira, terörle mücadele kapsamında yaşanan manevi kayıpların yanında, yapılan ve ciddi tutarlara ulaşan harcamalar ekonomiye ve dolayısıyla çalışma yaşamına ağır darbeler indirmiş; gayri ihtiyari hükümetlerin yol haritalarında değişikliğe yol açmış ve dalgalar halinde toplumun her kesimini doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Tüm bunların yanında eğitim, istihdam, üretim gücü, deprem, doğu sorunu, bir takım tarihi olayların çeşitli siyasi beklentilerle ruznameye dahil edilmesi gibi durumlar, ülkemizin gündemini fazlasıyla meşgul etmekte ve sürecin daha da yavaşlaması sonucunu doğurmaktadır.

Sendika özgürlüğü ve hakkı, yalnızca hukuki boyutu ile değil, sosyo-psikolojik boyutuyla da önem arz etmektedir. Çeşitli sistemlerin uygulandığı globalleşen dünyamızda ekonomik ilişkiler uluslararası boyut kazanmış, öyle ki artan rekabet ortamında ekonomi ile ahlak arasındaki ilişki akademik çalışmalara konu edilmiştir. Benimsenen sistem her ne olursa olsun, ulusal çıkarların korunması çerçevesinde sınırsız ihtiyaçların sınırlı kaynaklarla sağlanması değişmez ortak amaçtır. Dengelerin her an değişebildiği, ülkelerin iflas eşiğine gelebildiği ve hatta teknik olarak iflas ettiği bir platformda süregiden ve günden güne acımasızlaşan ekonomik yarışta bağımsız bir şekilde ayakta kalabilmek için, üretim gücünün hayati önem taşıdığı tartışmasız kabul görmektedir. Bu bağlamda çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin, iş hayatındaki olumsuz koşulların ıslah edilmesinin ve örgütlenebilmenin ne derece gerekli olduğu tezi kuvvetlenmektedir. Nihayet, sendika özgürlüğü ve hakkının da ne derece önemli ve gerekli olduğuna tam da bu noktada daha net bir şekilde dikkat çekilmelidir. Zira, hayatın ve üretimin devamlılığı bakımından zorunlu olan çalışma

hayatının, toplumun genç yaşlı demeden büyük bir kesimini içine aldığı ve bu kişilerin de hayatlarının neredeyse üçte ikisini çalışarak geçirdikleri göz önünde bulundurulduğunda, çalışma yaşamındaki huzur ortamının insan onuruna yakışır bir biçimde sağlanmasının, hak ve özgürlüklerin güvence altında olduğuna duyulan inancın toplumsal huzurun alt yapısını oluşturduğu sonucuna varılacaktır. Böyle bir huzur ve çalışma ortamında bireylerin işlerine dört elle sarılmak suretiyle çok daha verimli olacakları, böylece üretimin artması suretiyle ekonomide büyümenin sağlanacağı, bunun da daha fazla istihdam gücü ve daha az işsizlik anlamına geleceği, beyin göçlerini azaltacağı hatta orta vadede suç oranlarını dahi azaltacağı kanaatindeyiz.

Tüm bu değerlendirmeler çerçevesinde kolaylıkla söylenebilecektir ki, sendika özgürlüğü ve hakkının desteklenmesi, ilgili düzenlemelerin uluslararası kriterler de dikkate alınarak geliştirilmesi, siyasi ideolojilerin ötesinde, ekonomik bakımdan ülkelerin lehine olacaktır. Ülkemizde vuku bulan Anayasa değişiklikleri, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun kabulü; Anayasa, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve çeşitli kanunlarda değişiklik yapılması amacıyla düzenlenen tasarılar, ülkemizin uyum sürecinde ilerlemeye devam ettiğini göstermektedir.

Hülasa, kaynağını gerek uluslararası sözleşmelerden, gerek Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'ndan alan sendika özgürlüğü ve hakkı, temel bir insan hakkı olarak demokratikleşmenin temel unsurlarındandır ve örgütlenme hakkına ilişkin anti-özgürlükçü yaklaşımın kabulü mümkün değildir. Türkiye'nin, ulusal veya uluslararası kaynaklı yaşanan tüm olumsuzluklara rağmen; daha da güçlü bir eğitim alt yapısı ile çalışma yaşamının ve çalışma yaşamını doğrudan etkileyen sendikal özgürlüklerin ne derece önemli olduğunun bilincinde, toplum huzuruna önem veren, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygı ilkesinden ödün vermeden değişim ve gelişim sürecinde ilerlemeye devam etmek sureti ile, siyasi ve ekonomik açıdan dünyanın en önemli güç merkezlerinden biri olma potansiyeline sahip olduğuna inancımız tamdır.

KAYNAKÇA

- AKAD, Mehmet ve Abdullah Dinçkol. **1982 Anayasası ve Anayasa Mahkemesi Kararları**. İstanbul: Der Yayınları: 397. 2007.
- AKAD, Mehmet ve Bihterin Vural DİNÇKOL. **Genel Kamu Hukuku**. 2.b. İstanbul: Der Yayınları. 2002.
- AKTAY, A. Nizamettin, Kadir ARICI ve E. Tuncay SENYEN/KAPLAN. **İş Hukuku**. 4.b. Ankara: Gazi Kitabevi. 2011.
- AKYİĞİT, Ercan. **İş Hukuku**. 8.b. Ankara: Seçkin Yayınları. 2010.
- ALTUN, Çetin. “Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı”. Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II. **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. Y.4497. 47. Kitap. 2004. s. 217.
- ATAMAN, Üzeyir. “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. **İstanbul Barosu Yayınları**, Y. 2004/010, İstanbul, 2004, s.225.
- ATILLA, Mustafa. “Hak ve Özgürlükler”. (Çevrimiçi) <http://www.blog.milliyet.com.tr/hak-ve-ozgurlukler/Blog/?BlogNo=146389> (Erişim Tarihi:08.11.2011).
- BAĞDATLI Selahattin. **Hukuk Sözlüğü**. İstanbul: Derin Yayınları. 2002.
- BAYDUR, Refik. “Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı”, Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II. **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. Y.4497, 47. Kitap, 2004, s.186.
- Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi. **Yeni Anayasadan Toplumsal Beklentiler**. Rapor No: 36. Ankara. 2011. s.1.
- BİLİR, Faruk “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Yapısı ve 14 Nolu Protokol”. (Çevrimiçi) <http://www.dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/270/2431.pdf> (Erişim Tarihi: 14.12.2011).
- Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu, “Sendikal Haklarımızla İlgili Yeni Düzenlemeler Üzerine”. (Çevrimiçi) <http://www.ulasimis.org/makaleDetay.aspx?HID=4> (Erişim Tarihi: 09.12.2011).
- BULUT, Nihat. **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**. İstanbul: XII Levha Yayınları. 2009.

ÇAM, Musa. “Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı”. Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II. **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. Y.4497. 47. Kitap. 2004. s. 198.

ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**. 24.b. İstanbul: Beta Yayınları. 2011.

ÇELİK, Nuri. **Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri**. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları. Y.2. 1985. s.47.

ÇİFTER, Algun. “Anayasamızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı”. **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**. İstanbul: Beta Yayınları. C.II. (Ocak 2001).

ÇİFTER, Algun. **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi**. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Basımevi. Y.53. 2001.

DEMİRCİOĞLU, Murat ve Tankut CENTEL. **İş Hukuku**. 14.b. İstanbul: Beta Yayınları. 2010.

Eğitim-İş. “Sendika Hakkı İle İlgili Uluslararası Sözleşmeler”. **Eğitim-İş Yayınları**. Y.1364-93. Ankara. 1993. s.19.

ERDOĞAN, Mustafa. **Anayasa Hukuku**. 6.b. Ankara: Orion Yayınları. 2011.

ERDOĞAN, Mustafa. **Anayasa ve Özgürlük**. Ankara: Yetkin Yayınları. 2002.

ERDOĞAN, Mustafa. **Türkiye’de Anayasalar ve Siyaset**. 7.b. Ankara: Liberte Yayınları. 2011.

ERGÜL, Ozan. “Yeni Anayasa Arayışları”. **Güncel Hukuk Dergisi**, Y. Kasım 2011/11-95. İstanbul. 2011.

ERKUL, İhsan. “İş Hukuku Uygulama Çalışmaları”. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. Y.218. 1987.

ERTEN, Ali. “Sendikaların Mahiyetleri”. (Çevrimiçi) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler> (Erişim Tarihi: 21.11.2011),

ERTÜRK, Şükran. “İşyeri Hekimliğinin Sendikal Boyutu”. (Çevrimiçi).<http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz41/PDF/erturk3>. (Erişim Tarihi: 25.11.2011).

ESENER, Turhan. **İş Hukuku**. 2.b. Ankara: Sevinç Matbaası. 1975.

GEMALMAZ, Mehmet Semih. **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**. 4.b. İstanbul: Beta Yayınları. 2003..

GEORG, Engelbrecht. “Union Internationale Des Avacots”. Galatasaray Üniversitesi Sempozyumu (2. Gün 1.ve 2. Oturum). İstanbul. 3-4 Nisan 1998. s.118.

GÖLCÜKLÜ, Feyyaz ve Şeref GÖZÜBÜYÜK. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması” (Çevrimiçi) http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/aihs_01.html (Erişim Tarihi: 14.12.2011).

GÖZLER, Kemal. **Anayasa Hukukuna Giriş**. 2.b. Bursa: Ekin Yayınları. 2002.

GÖZLER, Kemal. **Türk Anayasa Hukuku**. Bursa: Ekin Yayınları. 2000.

GÜLMEZ, Mesut. “Devlet Bütçesinden Ödentili Memur Sendikacılığı Özgürlük ve Bağımsızlık İlkeleriyle Bağdaşmaz”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. S.2011/2 (Çevrimiçi) <http://www.calismatoplum.org/sayi29.htm> (Erişim Tarihi: 05.05.2012).

GÜLTAŞ, Veysel. **Geçmişten Günümüze İnsan Hakları**. Ankara: Bilge Yayınları. 2004.

HACIMAHMUTOĞLU, Hande. “Türkiye’deki Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi”. DPT Uzmanlık Tezi. Ankara. 2009. (Çevrimiçi). <http://ekutup.dpt.gov.tr/gelirdag/tez-hhande.pdf> (Erişim Tarihi: 18.12.2011).

HAKYEMEZ, Yusuf Şevki. “2010 Anayasa Değişiklikleri ve Demokratik Hukuk Devleti”. (Çevrimiçi) http://www.hukuk.gazi.edu.tr/editor/dergi/14_2_13.pdf (Erişim Tarihi 1 Mayıs 2012).

IŞIK, Rüçhan “Avrupa Sosyal Şartı”, (Çevrimiçi) <http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/.../AvrupaSosyalSarti.doc> (Erişim Tarihi: 17.12.2011)

IŞIKLI, Alpaslan. “Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı”. Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II. **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. Y.4497. 47. Kitap. 2004. s.177.

İBA, Şeref. (Çevrimiçi). http://www.gundem01.com/index.php?option=com_content&task=view&id=5926 (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

İstanbul İşçi Sendikalar Birliği. **Amerikan İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi**. İstanbul. 1952.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri (1985)**, İstanbul, 1987, s.144

KABOĞLU, İbrahim Ö. **Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)**. 3.b. İstanbul: Legal Yayınları. 2006.

KILIÇOĞLU, Mustafa. “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Açısından Anayasa Değişikliği İle Sınırlı Genel Bakış ve Değişikliğin Getireceği Olası

Sorunlar”. (Çevrimiçi). <http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/rt4/Kilicoglutoplupazarlik.pdf> (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

KIRAL, Şemsettin. “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri” **Eğitim Semineri**. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları. Y.7. 1986. s.13.

KIZILOĞLU Hakkı. “Yeni Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı Neler Getiriyor” (Çevrimiçi). http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1282&id=70 (Erişim Tarihi : 10.12.2011).

KOÇ, Yıldırım. “Türkiye’de Sendikalaşma Hakkı ve ILO İlkeleri”. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları. Y.31. 1999. s.5.

KÖSE, Sevda. “ITUC Raporlarına Göre 2000’li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010)”. Kocaeli Üniversitesi. (Çevrimiçi). <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/kose.pdf> (Erişim Tarihi: 21.10.2011).

KUTAL, Metin. “Sendikaların ‘Mesleğin Ortak Çıkarlarını’ Koruma İşlevi”. **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan**. İstanbul: Beta Yayınları. 1997.

KUTAL, Metin. **İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri**, ABANT, 9-12 Aralık 1997, s.260.

MURAT, Mehmet. (Çevrimiçi).<http://filozof.net/Turkce/sosyoloji/1659-sendika-sari-sendika-nedir-ne-demektir-tanimi-tarifi-tarihi-anlami-marksist-fasist-ulke-sendikalar-html> (Erişim Tarihi: 19.10.2011).

OĞUZMAN, M. Kemal, Saibe OKTAY ve Özer SELİÇİ. **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)**. 7.b. İstanbul: Filiz Kitabevi. 2002.

ÖKSÜZÖMER, Gülsüm .“Uluslararası Düzenlemelerde ve Türkiye’de Sendika Özgürlüğü” (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul. 1998, s.81.

ÖZBEK, Oğuz. **Açıklamalı İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı**. 2.b. İstanbul: Temel Yayınları. Y.19. s.119.

ÖZER, Atilla. **Anayasa Hukuku Genel İlkeler**. 3.b. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları. 2009.

PEKCANITEZ, Hakan, Oğuz ATALAY ve Muhammet ÖZEKES, **Medeni Usul Hukuku**. 4.b. Ankara: Yetkin Yayınları. 2005. s.167-169.

SELAMLIOĞLU, Ahmet. “Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikası”. **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**. C.55. S.1. 2006. s.62.

Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı. (Çevrimiçi). <http://www.setav.org/ups/dosya/45997.pdf> (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

SUNAR, K. Sahir. **Türk Sendikalar Hukuku**. Ankara. y.y. 1955.

SUR, Melda. **İş Hukuku Toplu İlişkiler**. 2.b. Ankara: Turhan Kitabevi. 2008.

SUR, Melda. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Sendika Hakkı”. (Çevrimiçi). <http://www.yayin.todaie.gov.tr/goster.php?Dosya=MDQ5MDUxMDUwMDU3> (Tarihi: 15.12.2011).

SÜMER, H. Hadi. **İş Hukuku**. 16.b. Konya: Mimoza Yayınları. 2011.

ŞAHİN, Engin. **2010 Anayasa Değişikliği Sonrası Türk Anayasa Mahkemesi ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Anayasa Yargısı**. Gaziantep: Zirve Üniversitesi, Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi Stratejik Analiz Serisi. Ocak 2011. s.7.

ŞAHLANAN, Fevzi. **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Özgün Matbaacılık. 1986.

ŞAHLANAN, Fevzi. **Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu**, İstanbul: Fakülteler Matbaası. 1980.

ŞAKAR, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**. İstanbul: Der Yayınları. 2006.

TANÖR, Bülent ve Necmi YÜZBAŞIOĞLU. **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**. 7.b. İstanbul: Beta Yayınları. 2005.

Tarih Vakfı, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. I, İstanbul, 1996, s.41.

TAŞKIN, Mine Başbayraktar. **Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı**. Ankara: Adalet Yayınları. 2006.

TİSK. **XIX. Genel Kurul Çalışma Raporu**. y.y. (16-17 Aralık) 1995. s.100.

TUNCAY, A. Can. **Toplu İş Hukuku**. 2.b. İstanbul: Beta Yayınları. 2010.

TUNCAY, A.Can. “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”. Doçentlik Tezi. İstanbul. 1982. s.128.

TUNCAY, A. Can. “Sendika Özgürlüğü, Üyeliği, Sendikaların Faaliyetleri ve Denetimi” **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi Konferansları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.Y.3335. 1985. s.55.

TUNCAY, A. Can. **İşçi Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi**. İstanbul. 1975.

TUNÇ, Halil ve Kemal TÜRKLER. “İşçilerin Teşkilatlanma Sorunları”. **Açık Oturum**. Ankara: Türk-İş Yayınları. Y. 104. 1976. s.21.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut CENTEL, **İş Hukukunun Esasları**. 5.b. İstanbul: Beta Yayınları. 2008.

Türk Hukuk Derneği Kurumu. **Türk Büyük Lügatı**. 4.b. Ankara: Başbakanlık Basımevi. 1998.

Türk-İş. **Amerikan İşçi Hareketinin Tetkiki**. Ankara: Türk-İş Yayınları. Y.40. 1965. s.28.

TÜYSÜZ, Cemre. “Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı” (İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul. 2010.

UÇKAN, Banu. “Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi”. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. S. 56/3. (Çevrimiçi). <http://dergiler.ankar.a.edu.tr/dergiler/42/472/5445.pdf> (Erişim Tarihi: 18.10.2011). s.160.

UÇKAN, Banu ve Deniz KAĞNICIOĞLU. “Endüstri İlişkileri”. (Çevrimiçi) <http://books.google.com.tr/books> (Erişim Tarihi:19.10.2011). s.107.

UÇUM, Mehmet. “Çalışana ve Emekliye Anayasal Güvence”, (Çevrimiçi) <http://www.marksist.org/dosyalar/1624-anayasa-degisikligi-ve-sendikal-haklar?start=6> (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

ULUKAN, Umut. “Türk Sendika Tarihinden Bir Örnek: DİSK”. 2005. (Çevrimiçi) http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=2442 (Erişim Tarihi: (16.10.2011).

USLU, Salim. “Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı”. Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Sosyal Güvenlik Paneli II. **İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. Y.4497. 47. Kitap. 2004. s. 194.

ÜNSAL, Engin. **Memur Sendikaları**. İstanbul: Boyut Matbaacılık. 1999.

ÜNSAL, Engin. **Sendika Özgürlüğü ve UÇÖ ile T.C. Hükümeti İlişkileri**. İstanbul: Beta Yayınları. 2003.

Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul: Mess Yayını, Y.217, 1994, s.84.

YÜREKLİ, Sabahattin. **İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi**. İstanbul: Beta Yayınları. 2004.

YILDIRIM, İhsan Sabri. “Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği”. (SaÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü). Sakarya. 2007.

YILMAZ, Ejder. **Hukuk Sözlüğü**. 7.b. Ankara: Yetgin Yayınları. 2002.

ZAİM, Sabahattin. “İşçi-İşveren Kuruluşlarının Sosyo-Ekonomik Önemi”. **İ.Ü. İktisat Fakültesi Konferansları**. İstanbul. y.y. 1985. s.99.

(Çevrimiçi). <http://www.anayasa2011.com/?p=7795> (Erişim Tarihi: 09.12.2011).

- (Çevrimiçi). <http://www.anlayis.net/makaleGoster.aspx?makaleid=2625> (Erişim Tarihi: 16.10.2011).
- (Çevrimiçi). <http://www.basbakanlik.gov.tr/Forms/pDraftOfBill.aspx> (Erişim Tarihi: 8 Mayıs: 2012).
- (Çevrimiçi). <http://www.belgeler.com/blg/15wj/turkiyede-sendikalilasma-surecindeogretmen-sendikalari-ve-siyasetle-iliskisi-adapazari-ornegi> (Erişim Tarihi: 20.09.2011).
- (Çevrimiçi). <http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/iheb.html> (Erişim Tarihi: 14.12.2011).
- (Çevrimiçi). http://www.ebilge.com/5601/Liberalizm_nedir.html (Erişim Tarihi: 25.10.2011).
- (Çevrimiçi). http://www.halkingunlugu.net/index.php?option=com_content&view=article&id=1122:sendikalarin-mali-denetimi&catid=23:yaser-guenday&Itemid=2 (Erişim Tarihi: 07.12.2011).
- (Çevrimiçi). http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=156:insanhaklari-evrensel-beyannames&catid=37 (Erişim Tarihi: 14.12.2011).
- (Çevrimiçi). <http://www.ikademi.com/endustri-iliskileri/277-yeni-sendikalar-kanunu-tasari-taslagi-ne-getiriyor.html> (Erişim Tarihi: 10.12.2011).
- Çevrimiçi). http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_amac.html (Erişim Tarihi: 14.12.2011).
- (Çevrimiçi). <http://www.insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr> (Erişim Tarihi: 17.12.2011).
- (Çevrimiçi). <http://www.istanbul.gov.tr/?pid=9218> (Erişim Tarihi: 14.12.2011).
- (Çevrimiçi). <http://www.ivdb.gov.tr/linkler/odalar.htm>, (Erişim Tarihi: 15.10.2011).
- (Çevrimiçi). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/10/20111015-13.htm>, (Erişim Tarihi: 07.12.2011).
- (Çevrimiçi). http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=5554 (Erişim Tarihi: 16.10.2011).
- (Çevrimiçi). http://siviltoplumakademisi.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=783:oezguer-yeni-anayasa-suerecinde-sendikalarin-rolue&catid=52:anayasa-taslaklari&Itemid=130 (Erişim Tarihi: 09.12.2011).
- (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf> (Erişim Tarihi: 17.12.2011).
- (Çevrimiçi). http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=99738 (Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2012).

(Çevrimiçi). <http://www.turkcebilgi.org/bilim/felsefe/marksizm-nedir-32974.html> (Erişim Tarihi: 17.10.2011).

(Çevrimiçi). http://www.turkcebilgi.com/ansiklopedi/versay_antla%C5%9Fmas%C4%B1 (Erişim Tarihi: 18.12.2011).

(Çevrimiçi). http://www.yargitay.gov.tr/abroje/belge/sunum/rt4/Kilicoglu_toplupazarlik.pdf (Erişim Tarihi: 09.12.2012).

(Çevrimiçi). http://www.yargitay.gov.tr/aihm/upload/74611_01%20Satilmis%20vd.pdf (Erişim Tarihi: 02.05.2012).

(Çevrimiçi) <http://www.yargitay.gov.tr/aihm/upload/34503-97.pdf> (Erişim Tarihi: 02.05.2012).