

SENDİKA ÜYELİĞİ GÜVENCESİ¹

Şerife Cırcır Öztöpcüoğlu²

Öz

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde sendika üyeliğinin güvencesi düzenlenmiştir. Kanun'un 25. maddesinde açıkça işe alım sırasında, iş ilişkisinin devamında ya da iş akdinin feshinde, sendikal ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. İşçi, sendikal ayrımcılığa maruz kalırsa ve bu hususu ispat edebilirse sendikal tazminata hak kazanabilecektir. İş sözleşmesi feshedilen işçi ise işe iade davası açabilecek ve sendikal tazminata hak kazanacaktır.

Bu çalışmamızda sendika üyeliği güvencesi, dört bölüm halinde incelenmiştir. Çalışmamızın birinci bölümünde 'sendika kavramı ve sendikal özgürlüğü' incelenmiştir. İkinci bölümde 'sendika üyeliği, şartları ve sona ermesi' hakkında düzenlenmiştir. Üçüncü bölümde 'sendika üyeliği güvencesi' incelenmiştir. Dördüncü bölümde ise 'sendikal nedenlerle feshe ve sendikal nedenlerle feshin yaptırımlarına' yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Sendika
Sendika Üyeliği
Sendika Üyeliği Güvencesi
Sendikal Tazminat
Sendikal Fesih

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi
Gönderim Tarihi : 06.04.2022
Kabul Tarihi : 28.05.2022
E-Yayın Tarihi : 20.06.2022

¹ Bu makale; Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk yüksek lisans programında Prof. Dr. Nezihe Binnur TULUK-CU danışmanlığında hazırlanan "Sendikal Güvenceler" adlı tezden üretilmiştir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk. serifecircir@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8393-7653

ASSURANCE OF TRADE UNION MEMBERSHIP

Abstract

Assurance of trade union membership is regulated with the 25th article of Trade Unions and Collective Agreement Law Numbered 6356. The 25th article of the law clearly expresses that there can not be a discrimination against employees because of their union during them ployment of the worker, the duration of the work and the cancellation of labor contract. If the worker is exposed to union discrimination and can prove this, the worker will be entitled to union compensation. The employe ewhose employment contract is terminated can file a reemployment lawsuit union compensation.

Assurance of trade union membership, has been reviewed in four different sections. In the first section of our article, 'trade union concept and freedom of the trade union' have been examined. In the second section 'trade union membership, union membership terms and union membership expires' have been examined. In the third section 'assurance of trade union membership' have been examined. In the fourth section 'trade union termination and sanctions of the union termination' have been examined.

Keywords

Trade Union
Trade Union Membership
Assurance of Trade Union Membership
Trade Union Compensation
Trade Union Termination

Article Info

Research Article
Received : 04.06.2022
Accepted : 05.28.2022
Online Published : 06.20.2022

Kaynakça Gösterimi: : Cırcır Öztıpçuoğlu, Ő. (2022). Sendika Üyeliği Güvencesi.Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi,3 (1), 40-57.

Citation Information: Cırcır Öztıpçuoğlu, Ő. (2022).Assurance of Trade Union Membership. Journal of Society, Economics and Management, 3 (1), 40-57.

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile sermaye ön plana çıkmış, işçilerin emekleri ciddi anlamda sömürülmeye başlanmıştır. İşçiler ise zedelenen hak ve çıkarlarını koruyabilmek için birlikte hareket etme ihtiyacı hissetmiş böylece modern anlamda sendikalaşma hareketinin ilk adımları atılmıştır. Gerçekten de sendikalaşmanın başladığı Sanayi Devrimi dönemi incelendiğinde; işçilerin birlikte hareket etmesinin temelinde, hak ve çıkarların korunması amacının bulunduğu görülmektedir. Sendikalar, üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma ve gelişmesini sağlama amacına hizmet etmektedir.

Sendikalaşma hareketinin Türk Hukukuna yansımaları ise 1946 yılında sosyal sınıfa dayalı cemiyet kurulmasını yasaklayan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılması ile başlamış, 1947 yılında ilk sendika kanunumuz olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun (Resmi Gazete (RG.), 26.02.1947, 1920.), devamında ise 274 sayılı Sendikalar Kanunu (RG., 24.07.1963, 11462.), 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (RG., 07.05.1983, 18040.), 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (RG., 07.05.1983, 18040.) ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (RG., 07.05.1983, 18040.) kabul edilmiştir. Son olarak ise halen yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK.)(RG., 07.11.2012, 28460.) kabul edilmiştir. Sendika özgürlüğü, 1921 Anayasa'sı (RG. 09.11.1982, 17863 Mükerrer) ile anayasal bir hak halini almıştır.

Anayasa'nın m.51'de yapılan düzenlemede sendika ve üst kuruluşların önceden izin almadan kurulabileceği; bunlara serbestçe üye olunabileceği ve aynı şekilde serbestçe üyelikten çıkılabileceği açıkça belirtilmiştir. Anayasal hak niteliğinde olan sendika özgürlüğü, halen yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Dört bölümden oluşan çalışmamız ile sendika üyeliğinin güvencesi ele alınacak, sendika yöneticisi ve işyeri sendika temsilciliği güvencelerine değinilmeyecektir.

1. Sendika Kavramı ve Sendika Özgürlüğü

1.1. Sendika Kavramı

Sendikalaşma hareketinin temelleri, Sanayi Devrimine dayanmasına rağmen ülkemizde ilk defa 5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile kanuni bir düzenleme yapılmıştır (Narmanlıoğlu, 2013: 6; Tuncay, 1999: 51). Sonrasında ise birçok değişiklik yapılmış, 6356 sayılı Kanun ile de bugünkü halini almıştır.

Modern anlamda sendikalaşmanın başladığı Sanayi Devrimi dönemi incelendiğinde; işçilerin birlikte hareket etmesinin temelinde hak ve çıkarların korunması amacının bulunduğu görülmektedir. Zira Sanayi Devrimi ile sermaye ön plana çıkmış, işçilerin emekleri ciddi anlamda sömürülmeye başlanmıştır. İşçiler ise zedelenen hak ve çıkarlarını koruyabilmek için birlikte hareket etme ihtiyacı hissetmiş böylece modern anlamda sendikalaşma hareketinin ilk adımları atılmıştır.

Sendikalara ilişkin 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinden belirtilen tanımdan da görüleceği üzere sendikaların bazı unsurları taşıması gerekmekte olup bunlar; ortak amaç, serbestlik, bağımsızlık, tüzel kişilik ve Cumhuriyetin niteliklerine ve demokrasinin esaslarına uygundur. Sendikalar için aranan bu

unsurlar; sendikaların amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri, üyelerinin haklarını gereği gibi koruyup geliştirebilmeleri ve sendikalar ile diğer toplulukların birbirinden ayrılmasında büyük önem arz etmektedir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 76; Tunçomağ ve Centel, 2013: 265; Günay, 2015: 215; Tuğ, 1992: 2; Tuncay ve Savaş, 2013: 20; Bakır, 2009:194; Şakar, 2011: 340; Zorlutuna, 2016: 72).

1.2. Sendika Özgürlüğü

İşçilerin, çıkarlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe sendika kurabilmeleri, kurulan sendikalara üye olabilmeleri, sendikal faaliyette bulunabilmeleri ve serbestçe üyeliklerine son verebilmeleri; sendika özgürlüğünün gereğidir (Tuncay ve Savaş, 2013:21; Zorlutuna, 2016: 21; Tuğ, 1992:3; Tuncay, 1992: 14; Sanal, 2017: 102). Aynı zamanda var olan sendikaların da kendi faaliyetlerini ve varlığını koruyabilmesi, bireylerin sendika özgürlüğünün sağlanabilmesi için gereklidir (Hafızoğlu, 2014: 25; Terzioğlu, 2000: 11).

1.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü ‘kişilerin serbestçe sendika kurabilmeleri, kurulmuş sendikalara serbestçe üye olabilmeleri, sendikal faaliyetlere katılabilmeleri ile sendika üyeliğinden serbestçe çekilebilmeleri’ anlamına gelmektedir (Günay, 2015: 224; Aktay, 2015: 10; Zorlutuna, 2016: 95; Demircioğlu ve Centel, 2013: 211; Tunçomağ ve Centel, 2013: 255; Tuğ, 1992: 9; Tuncay, 1992: 22; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 169; Bakır, 2009: 193). Anayasa’nın 51. maddesinde de bireysel sendika özgürlüğü düzenlenmiştir.

Bireysel sendika özgürlüğü de kendi içerisinde; olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Olumlu sendika özgürlüğü; kişilerin, sendika kurabilme, kurulmuş sendikalara üye olabilme, sendikal faaliyetlere katılabilmeme, sendika organlarında görev alabilme, sendika temsilcisi ya da yöneticisi seçilebilme serbestisini ifade etmektedir (Aktay, 2015: 10; Zorlutuna, 2016: 95; Demircioğlu ve Centel, 2013:211).

Kişi, sendika kurmakta, kurulu sendikalara üye olmakta ve sendikal faaliyetlerde bulunmakta serbest olduğu gibi herhangi bir sendikaya girmemekte veya sendika üyeliğinden ayrılmakta da serbesttir. İşte kişinin, herhangi bir sendikaya üye olmama, sendika üyeliğini sona erdirmeye veya üyesi olduğu sendikanın faaliyetlerine katılmama serbestisine ise olumsuz sendika özgürlüğü denilmektedir (Aktay, 2015: 10; Bakır, 2009:193; Tuncay ve Savaş, 2013: 31; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014: 169; Tunçomağ ve Centel, 2013:255; Tuğ, 1992: 10).

1.2.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Kolektif sendika özgürlüğü ile sendikalar ve faaliyetleri korunmaktadır. Zira sendikaların, amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için dış müdahalelerden korunması gerekmektedir (Sur, 2015: 47). Dış müdahalelerden korunan sendikalar, kendi varlıklarını ve faaliyetlerini koruyarak üyelerinin çıkarları için hizmet edebilecektir.

Sendikaların kendi varlığını koruması, sendikaya üye çekmeye yönelik faaliyetlerde bulunması

ve sendikal faaliyetlerde bulunması gerekmekte olup tüm bunlar kolektif sendika özgürlüğünün farklı yönleridir (Bulut, 2016: 34).

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, başka bir sendikaya katılabilmesi, idari karar ile kapatılmaması ve Anayasa'nın 51. maddesinde sayılan hallerin dışında sendika kurma hakkının kısıtlanamaması gibi düzenlemeler kolektif sendika özgürlüğünü korumaktadır (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014: 169; Tuncay ve Savaş, 2013: 32; Zorlutuna, 2016: 99).

2. İşçi Sendikası Üyeliği

İşçiler, çalışmakta olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olmakta ve bu suretle ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerinin sendika vasıtasıyla korunmasını ve geliştirilmesini amaçlamaktadır (Sümer, 2016: 185; Sağsöz, 2018: 13; Tuncay, 1992: 31). Sendika üyeliği, kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olup bu hakkında devredilmesi ya da miras yoluyla intikal etmesi mümkün değildir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:177; Sağsöz, 2018: 28).

Sendika üyeliği başvurusu, e-devlet üzerinden yapılmaktadır. İşçinin üyelik başvurusu, sendika tüzüğünde düzenlenen organın kabul etmesi ile gerçekleşecektir. 6356 sayılı Kanun'un 17/5. maddesine göre işçinin üyelik başvurusu, otuz gün içerisinde sendika tarafından reddedilmez ise üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır (Bkz. Yargıtay (Y.) 9. Hukuk Dairesi (HD.) 24.04.2008, 18324/10170).

İşçinin üyelik talebi, sendika tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin reddedilmesi halinde; işçi, redde ilişkin kararın kendisine tebliğ edilmesinden itibaren otuz günlük sürede dava açılabilir ve mahkeme kesin olarak karar verecektir (Yiğit, 2013: 59; Terzioğlu, 2017: 91). Mahkemece, davanın kabul edilmesi durumunda; üyelik, başvurunun reddine ilişkin sendika kararının alındığı tarihten itibaren kazanılmış sayılacaktır (Akyiğit, 2013: 49; Yiğit, 2013: 62; Terzioğlu, 2017: 91).

6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinde; aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla sendikaya, aynı anda üye olunamayacağı belirtilmiştir. Ancak yine aynı maddede; 'işçinin farklı işverenlere ait yerlerde çalışması hali' bu hükmün istisnası olarak düzenlenmiştir (Sur, 2015: 131; Yiğit, 2013: 47). Kanun'un 17/3 maddesinde belirtilen istisnai durum olmaksızın birden fazla sendikaya aynı anda üyelik halinde; sonraki üyelik geçerli olmayacaktır.

İşçinin, mevcut üyeliğini sona erdirip başkaca sendikaya üye olmak istemesi halinde, üyeliği sona erdirmeye (çekilme) talebi, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacaktır. İşçinin bu süre içerisinde başkaca bir sendikaya üye olması durumunda, yeni sendika üyeliği; bu bir aylık sürenin sona erdiği tarihte kazanılmış sayılacaktır (Akyiğit, 2013: 66; Şakar, 2011: 361).

2.1. Sendika Üyeliği Şartları

Kişiler sendikaya üye olmakta serbest ise de kanunen aranan bazı şartları sağlamak zorundadır. 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinde düzenlenen bu şartlara göre; sendika üyesi olmak isteyen kimsenin işçi olması, on beş yaşını doldurmuş olması, sendikanın bulunduğu işkolunda çalışıyor olması, birden fazla sendikaya üye olmaması ve sendika tüzüğüne uygun olması gerekmektedir.

Sendika üyesi olmak isteyen kişinin 'bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve on beş yaşını

dolduran gerçek kişi olması' gerekip işverenlerin, işçi sendikasına üye olması mümkün değildir (Akyiğit, 2013: 42; Çekirdek, 2019: 37; Öztürk, 2013: 83; Demircioğlu ve Centel, 2013: 207; Tuğ, 1992:4; Bakır, 2009: 194; Tuncay ve Savaş, 2013: 23).

Üye olmak isteyen işçi, sendika tüzüğünde düzenlenmiş olan diğer şartları da taşıması gerekmektedir. Sendika tüzüğünde düzenlenebilecek olan bu şartlar 'üye olacak işçinin, yüz kızartıcı suçlardan mahkum olmaması, belirli bir yaşa erişmesi' (Yiğit, 2013: 52) olabileceği gibi tüzükte; üyeliği imkansız kılacak, kişilik haklarını ihlal edecek ya da bireysel sendika özgürlüğünü kısıtlayacak nitelikte bir şart koşulması mümkün değildir (Öztürk, 2013: 84; Terzioğlu, 2017: 89).

Türk Hukukunda işkolu esasına göre sendikalaşma modeli benimsenmiştir (Sağsöz, 2018: 13). Bu sebeple birey, yalnızca çalıştığı işkolunda faaliyet gösteren bir sendikaya üye olabilmektedir. İşkolu belirlenirken ise üye olmak isteyen işçinin yaptığı iş değil, işyerinde ağırlıklı olarak yapılan faaliyet dikkate alınır (Bkz. Y. 22. HD. 03.10.2016,19118/22181). İşçinin, sendikaya üye olabilmesi için halen sendikanın bağlı olduğu işkolunda çalışıyor olması gerekmektedir. Çalışmanın fiilen olması zorunlu olmayıp iş sözleşmesi askıda dahi olsa 'ortada hukuken devam eden bir iş sözleşmesi olması sebebiyle' şart sağlanmış olacaktır (Akyiğit, 2013: 43).

2.2. Sendika Üyeliğini Sona Erdiren ve Etkilemeyen Haller

6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinde sendika üyeliğini sona erdiren ve sendika üyeliğini etkilemeyen haller düzenlenmiştir.

2.2.1. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

Sendika üyeliğini sona erdiren haller 6356 sayılı STİSK. m.19'da düzenlenmiş olup buna göre sendika üyeliği, kendiliğinden sona erebileceği gibi üyenin kendisi tarafından ya da sendika kararı ile de sona erdirilebilir.

Sendika üyeliği, kişiye sıkı bağlı haklardan olup kişiliğin sona ermesiyle (ölüm, gaiplik) üyelik de sona erecektir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 194). Yine ayırt etme gücünün kaybedilmesi sonucu da üyelik kendiliğinden sona erecektir. Sendika üyeliğinin kendiliğinden son bulduğu diğer durumlar ise;

- Sendikanın tüzel kişiliğinin son bulması,
- Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin,
- İşçinin işkolunu değiştirmesi,
- İşçinin, kanunda veya tüzükte üyelik için aranan koşulları artık sağlayamaması halleridir.

Yukarıda belirtilen durumlardan bir veya birkaçının bulunması durumunda sendika üyeliği, beyan veya işlem gerekmesizin kendiliğinden son bulacaktır. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerden, çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya

malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliğinin, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam edeceği hususu, STİSK. m.19'da belirtilmiştir.

İşçinin sendika üyeliği, sendika genel kurulunca verilecek bir karar ile de sona erebilecektir. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesinde belirtildiği üzere sendikanın, bir işçiyi üyelikten çıkarabilmesi için; üyelikten çıkarılmayı gerektirir şartların tüzük ile açıkça belirlenmesi gerekmektedir (Çekirdek, 2019: 43; Akyiğit, 2013: 68). Tüzükte belirtilen üyelikten çıkarma şartlarının oluşması durumunda işçi, genel kurul tarafından sendika üyeliğinden çıkarılabilecektir. Sendikanın, tüzükte belirtilen şartlar dışında bir sebebe dayanarak üyelikten çıkarma işlemi yapması mümkün değildir. Ancak sendika, tüzük ile üye çıkarma şartlarını belirtmemişse, sadece haklı sebeple üyelikten çıkarma kararı verebilir (Sümer, 2016: 209).

Sendika üyeliğinden çıkarma işlemi STİSK. m.19'da düzenlenmiştir. Kanun hükmüne göre 'genel kurulca verilen çıkarma kararı e-devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir.'. Üye, bu karara karşı kararın kendisine tebliğ edilmesinden itibaren otuz gün içerisinde mahkemeye itiraz edebilecektir. Mahkeme, itiraza ilişkin iki ay içerisinde kesin olarak karar vermelidir. Mahkemece verilen karar kesinleşinceye kadar işçinin üyeliği devam edecektir (Akyiğit, 2013:70).

İşçi, sendika üyeliğini kendi kararı ile de sona erdirebilecektir. Zira işçi, sendikaya üye olmakta serbest olduğu gibi sendika üyeliğinden çekilmekte de serbesttir. Kişinin, sendika üyeliğini sona erdirmemesi yönünde baskı yapılamayacağı gibi tüzükte ya da toplu iş sözleşmesi ile üyelikten ayrılmayı engeller nitelikte hükümler de konulamaz (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 199). Sendika üyesi, e-devlet üzerinden 'üyelikten çekilme' beyanında bulunarak üyelikten çekilebilecektir. Üyenin çekilme bildirimini sendika veya başka bir makam tarafından kabul edilmesi gerekmemektedir (Sur, 2015:143; Çekirdek, 2019: 42). Üyenin sendika üyeliğinden çekilmesi, sendikaya bildirimden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacaktır.

2.2.1. Sendika Üyeliğini Etkilemeyen Haller

6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinde sendika üyeliğini sona erdirmeyen (etkilemeyen) haller sayılmıştır.

Buna göre;

- İşçi kuruluşunda ya da kuruluş şubesinde görev almak,
- Bir yılı geçmemek üzere işsiz kalmak (Bkz. Y. Hukuk Genel Kurulu (HGK.) 29.30.200 T. 9-713/222),
- İşkolu aynı kalmak şartıyla işyeri değişikliği yapmak sendika üyeliğini etkilemeyecektir.

Sendika üyesinin, silahaltına alınması durumunda; üyenin üyelik ilişkisi, silahaltında kaldığı süre içinde askıda kalacaktır. Benzer şekilde mevsimlik işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda, sendika üyeliği de askıdadır (Sümer, 2016:208).

3. Sendikal Haklar Kapsamında Sendikası Üyeliğinin Güvencesi

3.1. Genel Olarak

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenen sendika özgürlüğü güvencesi, 6356 sayılı STİSK. m.25'te olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre işçi, sendika kurmakta, sendikaya üye olmakta ve sendika üyeliğinden ayrılmakta serbesttir.

Sendika özgürlüğü güvencesi, 6356 sayılı Kanun'un yanı sıra Anayasamızın 51. maddesinde ve Türk Ceza Kanunu'nun (RG., 12.10.2004, 25611.)(TCK) 118. maddesinde yapılan düzenlemeler ile de benzer şekilde güvence altına alınmıştır.

İşçiler, sendika özgürlüğü kapsamında elde ettiği haklarını kullanmalarından dolayı farklı bir muameleye tabi tutulması kanunen mümkün değildir. Zira 6356 sayılı Kanun ile işçilerin sendika özgürlüğü; işe alınmada, iş ilişkisinin devamında ve işe son vermede güvence altına alınmıştır.

3.2. İşe Alınma Sırasında Sendika Üyeliği Güvencesi

İşçinin, işverence konulan belli bir sendikaya üye olması veya bir sendikaya üye olmaması, sendika üyeliğine devam etmesi ya da sendika üyeliğinden çekilmesi şartına uymaması nedeniyle işe alınmaması halinde sendikal ayrımcılığa maruz kaldığı kabul edilecektir (Aktuğ, 2010: 174; Şahlanan, 2001: 1685; Aktay, 2015: 60).

Tüm bu hükümler, 6356 sayılı STİSK. m.25'te açıkça düzenlemiş olup emredici niteliktedir. Bu sebeple kanun hükmünün aksi yönündeki düzenlemeler ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri geçersiz sayılacaktır (Sur, 2015:51).

3.2.1. İşçinin, Sendika Üyesi Olması/ Olmaması Koşuluna Bağlı Tutulamaması

6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre bir işçinin işe alınması, bir sendikaya üye olması veya olmaması koşuluna bağlanamaz. Yapılan bu düzenleme ile birlikte olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır (Aktay, 2015: 59).

İşçi alımı sırasında işçilerin, sarı sendika olarak adlandırılan ve gerçek sendikacılığın dışında, çeşitli oyunlar içerisine girerek işçilerin aleyhine ve doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak işverenlerin lehine faaliyet gösteren bir sendikaya (Yılmaz, 2010: 645) üye olmalarını şart koşulamayacağı gibi bunu kabul etmeyen işçileri yalnızca bu sebeple işe alınmamaları kanun hükmü ile açıkça yasaklanmıştır. Benzer şekilde 'kapalı işyeri şartı' veya 'sendikalı işyeri şartı' olarak adlandırılan ve işyerinde toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya üye olan işçilerin işe alınması ya da işçinin işe alınması için ilgili sendikaya üye olmasının şart koşulması da sendika özgürlüğünü ihlal eden bir uygulamadır (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 227).

Diğer yandan sendikalarda aktif faaliyette bulunan, işyerinde çalışan diğer işçilerin örgütlenmesinde liderlik eden işçilerin bilgilerinin, işverenler, işveren kuruluşları ve hatta kimi zaman işçi sendikalarınca birbirlerine bildirilmek suretiyle bu işçilerin işe alınmamasının sağlanmasına yönelik olan 'kara liste' uygulaması da sendika özgürlüğünü ihlal etmektedir (Bulut,2016: 217; Küçük, 2018: 71).

3.2.2. İşçinin Bir Sendikaya Üyeliğini Devam Ettirmesi Koşuluna Bağlı Tutulamaması

İşçilerin işe alınmaları, bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlanamayacağı gibi iş akdi boyunca belirli bir sendikaya üyeliğinin devam etmesi şartı da konulamayacaktır. Zira STİSK. m.25/1’de de düzenlendiği üzere işçilerin işe alınmaları; belli sendikada üyeliklerini devam ettirmeleri koşuluna bağlanamayacaktır.

Yapılan bu düzenleme ile yine işverenlerin, kendi menfaatleri doğrultusunda hareket eden ve kendilerine yakın olan sarı sendikalara üyeliklerinin, iş sözleşmesi boyunca devam etmesini şart koşmaları engellenmiştir. Benzer şekilde kapalı işyeri uygulaması yapılan işyerlerinde, işe alınacak işçilerin belirli bir sendikaya olan üyeliklerini devam ettirmeleri talep edilemeyecektir (Şahlanan, 2001: 1685).

3.2.3. İşçinin Bir Sendikaya Üyeliğini Sona Erdirmesi Koşuluna Bağlı Tutulamaması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/1. maddesine göre işçinin işe alınması; sendika üyeliğini sona erdirmeye şartına bağlı tutulamayacaktır.

Yapılan bu düzenleme ile birlikte olumlu sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Böylelikle sırf sendika üyesi olmaları nedeniyle işçinin işe alınmaması yasaklanmıştır (Aktay, 2015: 60).

3.3. İş İlişkisinin Devamı Sırasında Sendika Üyeliği Güvencesi

6356 sayılı Kanun’un 25/3. maddesinde işçilerin; sendika üyeliği, işverenin rızası dahilinde iş saatlerinde sendikal faaliyetlerde bulunmaları ya da iş saatleri dışında sendikal faaliyetlerde bulunmaları nedeniyle diğer işçilerden farklı bir muameleye maruz bırakılmaları yasaklanmıştır. Buna göre işverenin, çalışma şartlarını belirlerken; işçilerin sendika üyesi olup olmamasına ya da belli bir sendikaya üye olup olmamasına göre bir ayırım yapması mümkün değildir. İşverenin aksi bir tutum sergilemesi, sendika özgürlüğünü açıkça ihlal edecektir.

İşverenin, sendikal nedenlere dayalı olarak işçiler arasında fırsat ve iş yükü gibi konularda ayırım yapması hukuka aykırıdır. Zira işverenin sendika üyesi olan ya da kendisine yakın olan sendika dışında başka bir sendikaya üye olan işçilere daha ağır işler vermesi, disiplin hükümlerinin uygulanması, mesleki ilerleme gibi konularda diğer işçilerden daha farklı uygulamalarda bulunması sendikaya üye olma ve sendika seçme özgürlüğünü ihlal etmektedir. Aynı şekilde sendikal işçilere zam ve mesleki ilerleme fırsatlarının tanınmasına rağmen sendikasız işçilere bu fırsatların verilmemesi de olumsuz sendika özgürlüğüne aykırı düşecektir (Akyiğit, 2013: 75; Aktay, 2015: 60; Aktuğ, 2010: 174).

Kanun’da düzenlenen bu hüküm işverenin yönetim hakkını işçi lehine kısmen kısıtlamakta ise de tamamen ortada kaldırmamaktadır (Bkz. Y. 9. HD. 29.05.2017 20579/9060). Zira işveren, işçilerin eğitim, kıdem, beceri gibi objektif özelliklerini gözeterik ve işverenin yönetim hakkına dayanarak ücret, zam, mesleki ilerleme ve çalışma koşullarında farklı uygulamalarda bulunabilecektir (Sur, 2015: 53).

6356 sayılı Kanun’un 25/2. maddesinde istisnai bir durum getirilmiş ve toplu iş sözleşmesi ile ‘ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım’ konularında yapılan düzenlemeler saklı tutulmuştur. Ancak toplu iş sözleşmesi yapıldığı esnada, toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmayan işçiler veya sendika üyesi olup toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra ilgili sendika üyeliğinden ayrılanlar veya

çıkarılan işçiler de sözleşme tarafı sendikaya, dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşme hükümlerinden yararlanabileceklerdir (Şahlanan, 2001: 1686; Aktay, 2015: 49).

Çalışma sırasında sendikal nedenlerle ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçi iddiasını ispat etmek zorundadır. İşçinin, çalışma şartlarına ilişkin sendikal ayrımcılığa uğradığını gösteren bir olguyu kanıtlaması durumunda ispat yükümlülüğü yer değiştirecektir. Bu durumda işveren, sendikal ayrımcılık olarak öne sürülen davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacaktır. İşçinin sendikal ayrımcılığa maruz kaldığının kabul edilmesi durumunda işçi, sendikal tazminat almaya hak kazanacaktır. Ayrıca iş ilişkisi devam ederken sendikal ayrımcılığa uğraması nedeniyle bazı hakları kendisine verilmeyen işçi, sendikal tazminatın yanı sıra mahrum kaldığı bu hakları da talep edebilecektir.

3.4. İş İlişisinin Sona Ermesi Sırasında Sendika Üyeliği Güvencesi

6356 sayılı Kanun'un 25/3. maddesine göre; işçiler, sendikal nedenlerle işten çıkarılmayacaktır. İşverenin, işçilerin sendika üyesi olup olmamasına ya da belli sendikalara üye olup olmamasına göre bir ayırım yapmasını engelleyen bu madde, iş sözleşmesinin feshinde eşit işlem yapma borcunu sendika hakkı ve özgürlüğü bakımından somutlaştırmakta, işverenin sendikal nedenlerle fesih hakkını kullanmasına set çekmektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 161).

İlgili hükümlerle birlikte sadece sendikaya üye olan, sendikal faaliyetlere katılan sendikal işçiler değil; aynı zamanda sendikaya üye olmaya zorlanan ya da sendika üyesi olmamasına rağmen sendikaların faaliyetlerine katılan işçiler de güvence altına alınmıştır (Bkz. Y. 9. HD. 19.10.1998,12272/14546).

4. Sendikal Fesih

Sendikal fesih, işçinin sendika üyesi olup olmaması, sendikal faaliyetlere katılması, farklı bir sendikaya katılması, sendika üyeliğinden ayrılması veya ayrılmaması nedeniyle iş sözleşmesinin işverence sona erdirilmesi şeklinde açıklanabilir (Sümer, 2016:215).

İşverenin, iş sözleşmesini feshetme tehdidi ile işçiler üzerinde baskı kurması ve bu suretle işçilerin sendikal haklarını kullanmasını engellemesi, hukuk düzenimiz tarafından korunmamaktadır. İşçilerin sendikal özgürlüklerini, fesih baskısı hissetmeksizin kullanabilmesi oldukça önemli olup işçilerin bu özgürlüğünün sağlanabilmesi adına hukukumuzda birçok düzenleme bulunmaktadır.

İşverenin sendikal nedenlere dayalı olarak iş sözleşmesini feshetmesi, fesih hakkını kötüye kullanmasıdır.

4.1. Sendikal Nedenle Feshin İspatı

İşçinin, sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği iddia ederek dava açması durumunda; işveren, iş sözleşmesi feshinin sendikal nedenlere dayanmadığını ispat etmesi gerekmektedir. İşçinin, iş sözleşmesinin işverenin ileri sürdüğü nedenle feshedilmediğini iddia etmesi durumunda ise Kanun'un 25/6. maddesine göre ispat yükü yer değiştirecek ve feshin sendikal nedene dayandığını işçinin ispat etmesi gerekecektir (Sümer, 2016: 217). İşçi; yalnızca iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ispatlamalıdır. Ayrıca fesih nedeniyle zarara uğradığını ispat etmek zorunda değildir. (Bkz. Y. 9. HD. 12.10.2020 T. 16354/11499, Y. 9. HD. 09.02.2009 T. 43768/1802)

İşçinin, feshin sendikal nedenlerle yapıldığı hususunu tanık anlatımlarıyla, işyerinde çalışan sendika üyesi olan ve olmayan işçi sayısı, iş akdi sonlandırılan sendikal ve sendikasız işçi sayıları vs. hususlarla ispatlayabilir.

İş akdi feshedilen işçinin, bir sendikaya üye olması tek başına, feshin sendikal nedenle yapıldığını ispata yeterli değildir. Yargıtay da ‘yalnızca işçinin sendika üyesi olmasının, iş sözleşmesinin, sendikal nedenle feshedildiğini ispatlamaya yetmediği’ hususunu kararlarında belirtmiştir (Bkz. Y. 9. HD. 14.06.1993, 14365/10178).

Sendikal nedenle feshe dayalı olarak açılan davalarda; bazı durumların varlığı, Yargıtay tarafından sendikal feshe karine olarak kabul edilmiştir.

- İşçinin sendika üyesi olmasından hemen sonra iş akdinin feshedilmesi (Bkz. Y. 9. HD. 14.02.2011, 8031/3223),
- Yetki tespiti istendikten hemen sonra işçilerin iş akdinin feshedilmesi (Bkz. Y. 9. HD. 02.12.2003, 7129/7129),
- Grev kararı alınması üzerine iş akdinin feshedilmesi, grev kararının kaldırılmasından sonra işyerine gelen işçilerin işe başlatılmaması ve iş sözleşmelerinin feshedilmesi (Bkz. Y. 9. HD. 24.04.2006, 5659/11258) gibi durumların sendikal nedenle fesih olma ihtimali daha yüksek olup ispatı da kolaylaştırmaktadır.

Sendikal fesih nedeniyle açılan davalarda mahkemece hangi konularda inceleme yapılması gerektiği yine birçok Yargıtay kararına konu olmuştur.

Buna göre sendikal nedenle fesih davalarında;

- İşyerinde, sendika üyesi olup çalışmaya devam eden işçilerin olup olmadığı incelenmelidir. (Bkz. Y. 9. HD. 22.12.2008, 39868/34788, 22.HD. 23.01.2017, 743/593, 22.HD. 23.01.2017, 759/692).
- Sendika üyesi olan ve iş akdi feshedilen işçilerin yerlerine; başkaca işçinin alınıp alınmadığı, yeni işçi alınmış ise bunların, bir sendikaya üyeliklerinin olup olmadıkları hususunun araştırılması gerekmektedir. (Bkz. Y. 9. HD. 27.03.2017, 7320/4974, 9.HD. 27.03.2017, 7320/4974, 22. HD. 23.01.2017,761/693).
- İşverenin, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan dolayı devam eden ceza dava bulunması halinde, bu ceza davanın sonucunun beklenmesi gerekmektedir. (Bkz. Y. 9.HD. 22.06.2017, 26622/11073).
- Sendika üyeliği ile iş akdinin feshi arasında geçen zaman dikkate alınmalıdır. (Bkz. Y. 9.HD. 29.09.2005, 28142/31652, 9.HD. 09.05.2006, 11277/15696, 9. HD. 19.02.2002, 17566/2925).
- İşverenin, fesih nedeni olarak öne sürdüğü sebepler mahkemece araştırılmalıdır. (Bkz. Y. 9. HD. 24.01.2005, 27869/1428, 9. HD. 05.10.2004,13246/21982, 9. HD. 23.01.2006, 3911/939).

Yukarıda açıklanan hususların varlığı ile bunun ispatı halinde feshin, sendikal nedenle yapıldığı kabul edilecektir.

4.2. Sendikal Feshin Sonuçları

Sendika özgürlüğü güvencesine aykırı olarak iş sözleşmesi feshedilen işçilerin sendikal tazminat ve işe iadelerini talep etme hakları vardır.

4.2.1. İşe İade Davası

İşe iade davası 4857 sayılı İş Kanunu'nun(RG. 10.06.2003, 25134) (İş K.) 18. vd. maddelerinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda, işe iade davası açabilmek için aranan bazı şartlar düzenlenmiş olup kanun hükmüne göre işe iade davası açmak isteyen işçinin, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir. Ayrıca işçi, belirsiz süreli iş akdi ile ve en az altı ay çalışmasının bulunması ve ayrıca işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması (İş K. m.18) gerekmektedir (Bkz. Y. HGK. 16.11.2021,9-321/1415).

Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarih ve 2013/1 E. 2014/161 K. sayılı kararı öncesinde sendikal nedenle iş akdi sona erdirilen işçinin, 4857 sayılı Kanun'da sayılan şartları yerine getirmemesi halinde işe iade davası açamayacağı gibi işe iade davası ile sendikal tazminat isteme hakkı da bulunmamaktaydı (Uçkan Hekimler, 2015: 16). Ancak Anayasa Mahkemesi kararından sonra iş güvencesi şartlarını taşımayan işçilerin de İş K. m. 20, 21. doğrultusunda işe iade davası açabilecektir. Böylece İş K. m.18'de belirtilen koşulları taşımayan işçiler de yalnızca sendikal nedenle feshe dayanarak işe iadelerini talep edebileceklerdir.

İşe iade davası açacak olan işçi, iş akdi feshinin kendisine tebliğ edilmesinden itibaren bir aylık süre içerisinde, arabulucu başvurusunda bulunmak zorundadır (İş K. m.20). Arabuluculuk faaliyetinin olumsuz sonuçlanması halinde ise son tutanağı düzenlenecektir. Bu tutanağın düzenlenmesinden itibaren, iki hafta içinde dava açabilecektir. Açılacak davada görevli mahkeme, İş Mahkemesidir.

İşçinin iş akdinin, sendikal nedenle feshedilmesi durumunda mahkemece, işçinin işe iadesine ve sendikal tazminata hükmedecektir. Ancak STİSK. m. 25/5'e göre işverenin, karara rağmen işçiyi işe başlatmaması durumunda; işveren ayrıca Kanun'un 21/1. maddesinin düzenlenen işe başlatmama tazminatına hükmedilmeyecektir (Sümer, 2016: 214; Sağsöz, 2018: 129; Akyiğit, 2013: 81). İşçinin sendikal tazminata hak kazanması; işe iade başvurusunda bulunmasına ya da işe başlatılmama koşuluna bağlı değildir. İşçi bu durumlar gerçekleşirse dahi sendikal tazminata hak kazanacaktır (Sümer, 2016: 216).

4.2.2. Sendikal Tazminat

İşçilerin işe alımında, iş ilişkisinin devamında ya da işine son verilmesinde işverence sendikal ayrımcılık yapılması durumunda işverenin, işçiye ödemekle yükümlü olduğu tazminata sendikal tazminat denilmektedir.

Sendikal tazminat, işverenin sendikal ayrımcılık yapmasından kaynaklanmakta olup işçinin sendikal ayrımcılık nedeniyle bir zarara uğraması gerekmez (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 242). İşçi, sendikal tazminata hak kazanabilmek için işe iade davası açmak zorunda değildir. İşçinin yalnızca

sendikal tazminat talep etmesi de mümkündür (Sümer, 2016: 216).

4.2.2.1. Miktarı ve Hesaplanması

Sendikal tazminatın alt sınırı STİSK. m.25'te düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre işverenin sendikal ayrımcılık yapması halinde; işçi, bir yıllık brüt çıplak ücretinden az olmayacak şekilde tazminata hak kazanacaktır. Kanun koyucu tarafından alt sınır olarak belirlenen bir yıllık ücret, toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir. Ancak tazminat miktarının bir yıllık ücretten az olarak belirlenmesi mümkün değildir.

Kanun'da sendikal tazminatın üst sınırına ilişkin bir düzenleme yapılmamış ise de bu eksiklik Yargıtay kararları ile tamamlanmaktadır. Yargıtay 7. HD. 25.03.2015 T, 9209/5525 sayılı kararında; tazminatın, işçinin kıdemine göre belirlenmesi gerektiği ve işçinin kıdeminin;

- 6 ay ile 5 yıl arası olması durumunda bir yıllık,
- 5 yıl ile 15 yıl arası olması durumunda bir yıl bir aylık ücreti,
- 15 yıldan fazla olması durumunda bir yıl iki aylık ücreti kadar tazminata hak kazanacağı belirtilmiştir.

Kanun'da sendikal tazminatın miktarı konusunda kesin bir düzenleme yapılmamış, yalnızca alt sınırı belirlenmiştir. Bu durum ise; aynı şartlardaki işçiler için farklı miktarlarda tazminata hükmedilmesine, gereğinden az tazminata hükmedilmesine ve hükmedilecek olan tazminatta belirsizliğe sebebiyet vermektedir. Bu sebeple; işçilerin kıdemleri doğrultusunda hangi miktarda tazminata hükmedilmesi gerektiğine yönelik kanuni bir düzenleme yapılması gerektiği düşüncesindeyiz.

İşe alınma sırasında ayrımcılığa uğrayan işçi için hükmedilecek olan sendikal tazminatın hesaplanmasında dikkate alınacak ücret konusunda doktrinde görüş ayrılığı bulunmaktadır. Bir görüşe göre işçinin yaşına uygun asgari ücretin dikkate alınması gerekmektedir (Akyiğit, 2013: 78). Diğer görüşe göre ise tazminat hesabında işçi, işe alınsa idi hak kazanacağı emsal ücret esas alınmalıdır (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:227; Yavuz Uzun, 2019: 91; Sümer, 2016:213). Biz de işçinin işe alınsa idi hak kazanacağı ücret üzerinden tazminat hesaplaması yapılması gerektiği görüşündeyiz.

Sendikal tazminat için uygulanacak faize ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple; sendikal tazminat, yasal faiz uygulanacak olup faiz, tarihinden itibaren işletilecektir. Sendikal tazminatın zaman aşımına ilişkin de bir düzenleme olmaması sebebiyle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (RG. 04.02.2011, 27836) 146. maddesi uygulanmalıdır. Buna göre sendikal tazminatta zamanaşımı süresi on yıldır (Özcan, 2013:116).

4.2.2.2. Yargılama Usulü

Sendikal ayrımcılığa uğrayan ve sendikal tazminat talep eden işçi, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun (RG. 25.10.2017, 30221) 3. maddesi gereği; dava açmadan önce işçinin arabuluculuk başvurusunda bulunması gerekmektedir. Arabuluculuk görüşmelerinin olumsuz sonuçlanması halinde işçi, arabuluculuk son tutanağını da dava dilekçesine eklemek suretiyle dava açabilir. Bu usule uyulmadan dava açılması durumunda mahkeme, eksikliğin giderilmesi için bir haftalık kesin süre verecek;

giderilmemesi durumunda davanın usulden reddedileceği hususunu ihtar edecektir.

Sendikal tazminat davasını işçinin bizzat kendisi açabileceği gibi işçinin talebi üzerine üyesi bulunduğu sendika da açabilecek olup açılacak dava, ayrımcılık yapan işverene karşı yöneltilen olacaktır.

Sendikal tazminat davalarında görevli ve yetkili mahkeme; 7036 sayılı Kanun'un 6. maddesinde düzenlendiği üzere işverenin dava açıldığı andaki yerleşim yeri, işçinin işi ya da işlemi yaptığı yer İş Mahkemeleridir.

7036 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (RG. 04.02.2011, 27836) 316. maddesi gereği yargılama, basit yargılama usulüne göre yapılacaktır.

4.2.3. Cezai ve İdari Yaptırımlar

Sendika özgürlüğü güvencesinin sağlanması için maddi yaptırımların yanı sıra cezai ve idari yaptırımlar da öngörülmüştür.

Anayasal bir hak olan sendika özgürlüğünün ihlal edilmesi durumuna ilişkin TCK. m. 118'de de bir düzenleme yapılmıştır. Kanun hükmüne göre kişinin ya da sendikanın, sendika özgürlüğünü, cebir veya tehdit kullanarak kısıtlayan kişi cezalandırılacaktır. (Bkz. Y. 4. Ceza Dairesi (CD.) 14.07.2010, 15172/13889, 4. CD. 14.07.2010, 15172/13889).

6356 sayılı Kanun'un 78/1. maddesinde ise sendika özgürlüğünün ihlal edilmesi durumunda; ihlal edenin, idari para cezası ile cezalandırılacağı belirtilmek suretiyle sendika özgürlüğü, idari yaptırımlar ile de güvence altına alınmıştır.

SONUÇ

Sendika kurmak, kurulmuş bir sendikaya üye olmak ve sendika üyeliğinden ayrılmak, kişilere kanunlar ile verilen bir haktır. Ayrıca Anayasa'nın 51. maddesindeki düzenlemesi sebebiyle sendika özgürlüğü, anayasal bir hak halini almıştır.

Sendika özgürlüğü işçilere ve işverenlere tanınmış bir hak olup, bu konuda bir ayırım yapılmamıştır. Ancak işverenlere göre daha zayıf konumda olan işçilerin, sendika özgürlüğü; 6356 sayılı Kanun ile düzenlenen güvenceler ile daha da güçlendirilmiş ve teminat altına alınmıştır. Böylelikle işveren tarafından sendikal ayrımcılığa maruz kalan işçi, kanunun kendisine tanıdığı hakları kullanabilecektir. İşveren ise yaptığı sendikal ayrımcılık ile bir nevi cezalandırılmış olacaktır.

İşverenin; işçinin sendikalı olup olmadığına, daha önceden sendikal faaliyetlerde bulunup bulunmadığına ya da hangi sendikaya üye olduğuna bakarak işe başvuran işçiler arasında bir ayırım yapması ve işe alacağı işçiyi buna göre belirlemesi kanunen yasaktır. İşçi, sendikal ayrımcılığa maruz kalırsa ve bu hususu ispat edebilirse sendikal tazminata hak kazanabilecektir.

Sendikalı, sendikasız, ayrı sendika üyesi işçiler arasında, çalışma şartları bakımından ayırım yapılamayacağı hususu yine kanunlar ile düzenlenmiştir. Buna göre işverenin; sendikalı işçinin, sendikasız işçiye ya da işverene yakın sendikaya üye olmayan işçinin, bu sendikaya üye olan işçiye göre daha ağır koşullarda çalıştırması sendikal ayrımcılık teşkil edecek ve ayrımcılığa uğrayan işçi, sendikal

tazminat talep edebilecektir. İş sözleşmesinin işverence sendikal nedenlere dayalı olarak feshedilmesi de hukuken korunmayacaktır. İş sözleşmesi feshedilen işçi, işe iade davası açabilecek ve sendikal tazminata hak kazanacaktır. Sendikal ayrımcılığa uğraması halinde başvurabileceği kanun yollarının bulunması, işçilerin sendikaya karşı mevcut çekincelerinin bertaraf edilmesini sağlayacak; sendikal ayrımcılık yapan işverenlerin cezalandırılması ise işverenler için caydırıcı nitelikte olacaktır.

Anayasa ve kanunlarla yapılan bu düzenlemeler ile kamusal bir faaliyeti de üstlenen sendikaların varlıkları ve faaliyetleri, özellikle işverenlerin baskılarından arındırılmaya çalışılmış; nitekim büyük ölçüde etkisi de olmuştur. İşçi sendika üyeliğinin, hukuki ve cezai alanda güvence altına alınması ile sendikalaşma hareketinin temeli de sağlamlaşmıştır.

Sendikalaşma hareketinin mevcut durumu gözetildiğinde ise sendikal güvencelere yönelik kanuni korumalarda halen eksikliklerin bulunduğu, işçilerin ‘kara liste, sarı sendika, kapalı işyeri’ gibi uygulamaların baskısından tam olarak kurtulamadığı anlaşılmaktadır. İş akdi feshedilen işçinin, sendikal tazminat ile iş güvencesi tazminatına hak kazanması gibi daha caydırıcı düzenlemelerin yapılması gerektiği de bir gerçektir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma içerisinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları, akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, bu çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririm. Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma tek yazar tarafından hazırlanarak ortaya konulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Aktay, N. (2015). Toplu İş Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aktuğ, S.S. (2010). İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi. Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Akyiğit, E. (2013). “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2 (37), 41-90, <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1467-324ec132.pdf> (02.03.2022).

Bakır, Z.G. (2009). Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2014). “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki Sendikal Güvenceler”. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar. (Ed. T. Centel). İstanbul:On İki Levha Yayıncılık.

- Bulut, A. (2016). Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Çekirdek, M. (2019). “Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler”. Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2 (2), 33-64, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/925253> (02.03.2022).
- Demircioğlu A.M. ve T. Centel. (2013). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.
- Esener, T. ve Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu. (2017) Sendika Hukuku. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Günay, C. (2015). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Hafızoğlu, E.S. (2014). Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Küçük, D. (2018). Sendikal Tazminat. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özcan, D. (2013). İş Hukukunda İşçilik Alacakları. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Öztürk, B. (2013). “Sendikal Tazminat”. Ankara Barosu Dergisi, 4, 78-119.
- Sağsöz, U. (2018). Sendika Üyeliğinin Güvencesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sanal, M.E. (2017). “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi”. Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences, 69, 99-133, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/33251/370119> (20.02.2022).
- Sur, M. (2015). İş Hukuku Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sümer, H.H. (2016). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şahlanan, F. (2001). “Türk Hukukunda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları, Sorunları”. Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan. İstanbul: Beta Yayınları, 1659-1697.
- Şakar, M. (2011). İş Hukuku Uygulaması. İstanbul: Beta Yayınları.
- Terzioğlu, A. (2000). Sendikal Nedenle Fesih. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terzioğlu, A. (2017). “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi”. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 2 (4), 84-96, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iktisad/issue/31147/334020> (26.02.2022).
- Tuğ, A. (1992). Sendikalar Hukuku. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Tuncay, A.C. (1999). Toplu İş Hukuku. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Tuncay, A.C. ve F. B. Savaş. (2013). Toplu İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.

Tunçomağ, K. ve T. Centel. (2013). İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta Yayınları.

Uçkan Hekimler, B. (2015). “Anayasa Mahkemesi’nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi”. Çalışma ve Toplum Dergisi, 4, 11-34, <https://www.calismatoplum.org/makale/anayasa-mahkemesinin-sendikal-haklara-iliskin-iptal-kararlarinin-genel-bir-degerlendirmesi> (03.03.2022).

Yavuz Uzun, Ç. (2019). İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Sonuçları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Yılmaz, E. (2010). Öğrenciler İçin Hukuk Sözlüğü. Ankara: Yetkin Yayınları.

Yiğit, Y. (2017). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalar Hukuku Açısından Bir Değerlendirmesi”. Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, 6 (1), 595-653, https://dergipark.org.tr/tr/pub/trakyaibf/is_sue/30831/282240 (02.03.2022).

Zorlutuna, D. (2016). Sendikalar Hukukunda Demokrasi. İstanbul: Legal Yayıncılık.

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111-10.pdf> (23.03.2022)

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>(17.03.2022)

<https://lib.kazanci.com.tr/> (03.03.2022)

<https://www.sinerjias.com.tr/> (10.03.2022)

EXTENDED ABSTRACT

Forming a union, becoming a union member and leaving a trade union membership is a right to people by law. In addition, due to the regulation in Article 51 of the Constitution, freedom of trade union is a constitutional right.

Freedom of the trade union is a right granted to workers and employers, and no discrimination has been made in this regard. However, the freedom of union of workers, who are in a weaker position compared to employers; It has been further strengthened and secured by the assurance regulated with 6356 numbered Trade Unions and Collective Agreement Law. Thus, the worker who is exposed to union discrimination by the employer, will be able to use the rights that the law recognizes. The employer, on the other hand, will be punished in a way for trade union discrimination.

The employer; it is prohibited by law to make a distinction whether the worker is a trade union membership or not, whether they have been involved in trade union activities before or making a distinction between workers applying for a job based on which trade union they belong. If the worker is exposed to union discrimination and can prove this, the worker will be entitled to union compensation.

It is also regulated by law that no distinction can be made between trade union or non-trade union membership workers or other trade union membership workers in terms of working conditions. According to this, if the employer makes trade union discrimination, the worker will be entitled to union

compensation. It is prohibited by law that the employer annulled the employment contract for union reasons. The employee whose employment contract is terminated can file a reemployment lawsuit and union compensation. Finding legal remedies that can be resorted to in case of union discrimination will ensure that the existing reservations of the workers against the union are eliminated; penalizing employers who engage in union discrimination will be a deterrent for employers.

With these regulations made by the constitution and laws, the existence and activities of the trade unions's, which also undertake a public activity, were tried to be freed from the pressures of the employers, as a matter of fact, it had a great effect. The foundation of the unionization movement has also been strengthened with the guarantee of worker trade union membership in the legal and criminal fields.

Given the current state of the trade union movement, it turns out that there are stil shortcomings and workers are unable to fully escape the pressure of such practices as ‘black list, yellow union, closed shop-union shop’. It is also a fact that more deterrent arrangements should be made, such as the worker whose employment contract has been terminated, entitlement to job indemnity compensation in addition to union compensation.