

# Sendikaların Siyasi Faaliyetleri ve Sınırlamalar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme\*

Efe YAMAKOĞLU\*\*

**Öz:** Sendikaların sosyal ve iktisadi fonksiyonlarının yanı sıra temsil ettiği sınıfın çıkarlarını daha iyi koruyabilmek amacıyla belirli oranda siyasi faaliyette bulunmaları kaçınılmazdır. Bu yönüyle sendikalar siyasi hayatı da etkileyebilen bir baskı grubudur. Siyasi faaliyetlerinin boyutu ise hukukun çizdiği çerçeveye sınırlıdır.

Bu çerçevede makalede öncelikle sendikacılığın tarihsel gelişimi incelenmiştir. Ardından ulusal mevzuatımızda sendikaların siyasi faaliyetlerine ilişkin sınırlama ve yasaklar değerlendirilmiştir. Nihayet uluslararası hukukta temel bir hak olarak tanımlanan “toplu eylem hakkı”nın kullanımına ilişkin ölçütler değerlendirilmiş ve sendikaların bu hakkın etkin kullanımı yoluyla üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyabilecekleri tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Siyasi Faaliyet, Siyasi Grev, Toplu Eylem Hakkı

**The Relationship between Union and Politics: An Evaluation in Accordance With Unions And Collective Agreement Law No 6356 And International Conventions**

**Abstract:** It is inevitable to participate in certain proportion of political activities so that unions can protect the rights of the group they represent in addition to social and economical functions. The unions are a pressure group affecting political life, too. However, the dimension of political activities are restricted within the framework of law.

First of all, the historical development of unionism has been analyzed this article. Then, the prohibitions and restrictions about political activities of unions have been evaluated in our national legislation. Finally, the criteria concerning the use of “collective action right” which is defined as a fundamental right in international law have been

\* Makale Geliş Tarihi:27.12.2018

\*\* Dr. Öğrt. Üy. T.C. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi/Dekan Yardımcısı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD Öğretim Üyesi

evaluated, and it has been determined that the unions will be able to protect their members' rights and interests by means of effective use of "collective action right".

**Keywords:** Union, Political Activity, Political Strike, Collective Action Right

## Giriş

Sendikaların ortaya çıktığı ilk günden itibaren siyasi iktidara karşı verdiği mücadele ve siyasi partilerle kurdukları ilişkiler, sendikaların siyasi faaliyetlerinin tartışma konusu haline gelmesine neden olmuştur<sup>1</sup>. Sendikaların, belirli oranda siyasi faaliyette bulunması, amaçlarına erişebilmeleri için gerekli olduğu için tamamen siyasetin dışında kalmaları beklenemez. Söz gelimi siyasi iktidardan yüksek enflasyonun önüne geçilmesini, asgari ücretin artırılmasını, işsizlik sorununa çözüm üretmesini talep etmek veya benzer konularda uygulanması gereken politikalarla ilgili önerilerde bulunmak bir siyasi faaliyettir<sup>2</sup>. Dolayısıyla sendikaların bir ölçüde siyasi faaliyette bulunması, varlıklarını sürdürebilmeleri ve amaçlarına ulaşabilmeleri için gerekli görünmektedir<sup>3</sup>. Demokrasi deneyimi uzun geçmişe dayanan çoğulcu demokrasilerde sendikaların siyasi faaliyetlerinin daha sertbestçe sürdürüldüğü gözlemlenmektedir. Sendikaların siyasi iktidar ile olan mücadelesi ve fikir ayrılıkları neticesinde ortaya çıkması muhtemel bir takım sorunlar çoğulcu demokrasilerde işbirliği ile çözülebilmektedir. Aksi bir düşünce ve yapılanma ise totaliter rejimlerin yönetim anlayışıdır<sup>4</sup>.

Tarih boyunca sendikacılığın yasal hale gelmesi ve faaliyet alanını genişletebilmesi amacıyla sendikalar ile siyasi partiler arasında yakın ilişkiler kurulmuştur. Bu ilişkiler bazen işçi partileri veya sosyalist partiler ile sendikalar arasında organik bağ şeklinde görülmüş, bazen işçi oylarını alabilmek adına daha dolaylı şekilde tezahür etmiştir. Sendikalar, temsil ettiği sınıfın yaşam koşullarını iyileştirmek, çıkarlarını en iyi şekilde korumak ve geliştirmek adına sendikacılığın iktisadi ve sosyal fonksiyonlarının yanı sıra, siyasi fonksiyonunu da kullanmıştır. Almanya'da bir dönem sendikalarda aktif olarak görev alan Johannes SASSENBACH, sendikaların siyasetle olan ilişkisini şu şekilde tarif etmiştir: "Biz

<sup>1</sup> *Haydaroğlu, Ceyhan/Erdoğan, Hüsne*: "Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi. **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, 2016/2, 38.

<sup>2</sup> Siyasi iktidarın yapısını, karar ve uygulamalarını etkileyen veya etkilemeyi amaçlayan tüm eylem ve düşünceler geniş anlamda siyasi faaliyet sayılmaktadır. Bkz. *Narmanlıoğlu*, 245.

<sup>3</sup> *Mahiroğulları, Adnan*: "Sendika-Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi". **Emek ve Toplum Dergisi**, C:1, Y: 1, S: 2, 2012, 12; *Aktay, Nizamettin*: **Toplu İş Hukuku**. Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, 82-83; *Tuncay, Can/Savaş Kutsal, F. Burcu*: **Toplu İş Hukuku**. 6. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, 24, 156.

<sup>4</sup> *Aktay*, Toplu İş Hukuku, 82.

*işçiler siyasal hareket ile ekonomik hareketi beraber çalışan iki kola benzetiyoruz. Elbette ki çift kolla çalışan bir kimse, tek kollu çolak bir insandan daha çok iş yapar. Bu sebeple işçi sınıfı, hiçbir zaman siyasal faaliyeti bir yana atarak salt ekonomik mücadele ile yetinmeyi düşünmemelidir, aksi halde çolak insanın içinde bulunduğu güç duruma düşer"<sup>5</sup>.*

Çalışmamızda öncelikle sendikacılığın tarihsel gelişimi aktarılacak, ardından iç hukukumuzda sendikaların siyasi faaliyetlerine ilişkin sınırlama ve yasakların ne olduğu üzerinde durulacaktır. Nihayet uluslararası sözleşmelerde yer alan bazı temel hakların etkin kullanımı suretiyle sendikaların işçilerin sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek adına nasıl hareket edebileceği üzerine değerlendirmeler yapılacaktır. Önemle belirtilmelidir ki, bu çalışmanın konusu, sosyoloji ve siyaset bilimiyle de ilgili multidisipliner özelliktedir. Buna karşın konunun hukuki boyutu ön planda tutulmaya çalışılmış ve değerlendirmeler ağırlıklı olarak bu kapsamda yapılmıştır.

## Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

### Sendikaların Ortaya Çıkışı

Bilindiği gibi iş hukuku, çalışma ilişkisinde işçilerin insan onuruna aykırı olarak nitelenebilecek koşullarda çalıştırılmasının yarattığı sosyal sorunlara bir çözüm üretebilme gayesiyle doğmuştur. İktisadi liberal doktrinin savunduğu, işçi ve işvereni iş ilişkisinin eşit tarafları sayan ve bu ilişkinin dış müdahalelere kapalı şekilde tamamiyle serbest iradeye dayalı olması gerektiği savı zamanla toplumsal sorunların ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Hem endüstrileşmeyi ve kapitalist sermaye birikimini sürdürmek, hem de toplumsal düzeni bozan çatışmaları gidermek gereği duyan devletler de kanun koyma yoluyla çalışma hayatına müdahale etmiştir<sup>6</sup>.

Hem geleneksel demokrasinin hem sendikaların doğup geliştiği İngiltere’de ilk sendikalar üyelerine hastalık, kaza veya işsizlik hallerinde para yardımı yapan basit kuruluşlardı. Amaçları organize endüstriyel mücadele hareketi değil üyelerine sıkıntılı dönemlerinde yardımda bulunmaktı<sup>7</sup>. Endüstrinin gelişmesi ve işçi sayısının artması sonucu İş Hukukunun da gelişimi sürmüştür, işçilere dayatılan kötü çalışma koşulları karşısında bireysel olarak işveren karşısında ekonomik olarak zayıf konumda bulunan işçiler, örgütlü şekilde de menfaatlerini savunma yoluna gitmişlerdir<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Aktaran: *Baybora*, Dilek: “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi?”. **Kamu-İş**, C: 7, S: 2, 2003, 3-4.

<sup>6</sup> *Koray*, Meryem: **Sosyal Politika**. 2. Baskı, İmge Yayınevi, Ankara, 2005, 25.

<sup>7</sup> *Işık*, Rüçhan: “İngiliz İşçi Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri”. **İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü Sosyal Siyaset Konferansları-XVII**, İstanbul, 1966, 108-109.

<sup>8</sup> *Çelik*, Nuri/*Caniklioğlu*, Nürşen/*Canbolat*, Talat: **İş Hukuku Dersleri**. Beta Yayınları, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul, 2018, 5.

Önceleri sendikal faaliyetleri suç olarak kabul edip cezalandıran devletler, daha sonra sendikaların kurulmasına ve faaliyetlerine izin vermiş hatta teşvik etmek durumunda kalmıştır. Örgütlenme hakkının kazanılmasıyla birlikte işçiler, dayanışma esasına dayalı olarak kurdukları sendikalar ve giriştikleri toplu eylemler vasıtasıyla çıkarlarını korumaya çabalamıştır<sup>9</sup>. İşçilerin kendi aralarında birlik ve dayanışma oluşturmak için başlattıkları örgütlenme, zamanla sendikal hakların sosyoekonomik haklar arasında anayasalarda güvence altına alınmasını ve işçi sınıfının toplumsal bir güç kazanmasını sağlamıştır<sup>10</sup>. Sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için yaptıkları çalışmalar yalnızca toplu pazarlık çerçevesinde kalmaz, bunun yanında siyasi iktidarların politikalarını etkilemeye ve üyelerinin yararına olan yasaları elde etme veya muhafaza etmeye de çalışırlar. Bu yönüyle sendikalar siyasal alandaki faaliyetleri itibariyle bir baskı grubu niteliğini haizdirler<sup>11</sup>.

## Batıda Sendikacılığın Gelişimi

Sendikaların her ülkede varlıklarının hukuken tanınması ve bugünkü haklarını elde etmeleri çetin mücadeleler neticesinde mümkün olabilmıştır<sup>12</sup>. Sanayi devrimi sonrası liberal doktrinin etkisiyle işçi ve işverenin bireysel düzeyde pazarlık masasına oturması istenmiş, çeşitli yasalarla mesleki birleşmeler men edilmiştir. Buna örnek olarak Fransa'daki 1791 tarihli *Le Chapelier Kanunu* gösterilebilir<sup>13</sup>. Zira bu tip örgütlenmelerin girişim ve ticaret özgürlüğüne zarar verdiği, fiyat artışlarına neden olduğu düşünülmüştür<sup>14</sup>. Belirtilmelidir ki, Fransa'da grev 1864 yılında suç olmaktan çıkarılmasına karşın 1946'ya kadar Anayasal bir hak olarak da tanınmamıştır<sup>15</sup>. Benzer şekilde İngiltere'de de liberalizminin savunucuları, işçilerin örgütlenme çabalarını "ferdin sözleşme yapma hürriyetine karşı gayri meşru bir mücadele teşebbüsü" olarak görmüştür<sup>16</sup>. İşçilerin birleşmelerini yasaklayan 1718,

<sup>9</sup> *Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II , Toplu İş İlişkileri*. Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 2016, 1-3; *Sur*, Melda: **İş Hukuku Toplu İlişkiler**. Güncelleştirilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, 6; *Çelikle/Canıklıoğlu/Canbolat*, 30; *Akyığıt*, Ercan: *Toplu İş Hukuku El Kitabı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2015, 62.

<sup>10</sup> *Koray*, 76.

<sup>11</sup> *Işık*, 105-106.

<sup>12</sup> *Işık*, Alpaslan: **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2010, 118; *Narmanlıoğlu*, 47; *Özveri*, Murat: **Sendikal Haklar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**. Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, No: 5, İstanbul, 2012, 17-18.

<sup>13</sup> *Carta*, Loredana/*Deschamps*, Marion/*Jannin*, Audrey/*Le Ludec* Anne-Laure: "France". **The Right to Strike: A Comparative Perspective. A Study of National Law in Six EU States (edited by Arabella Stewart&Mark Bell)**. The Institute of Employment Rights, 2008, 27.

<sup>14</sup> *Sur*, Toplu İlişkiler, 12; *Işık*, 121; *Narmanlıoğlu*, 48.

<sup>15</sup> *Carta/Deschamps/Jannin/Le Ludec*, 27, 32-33.

<sup>16</sup> *Işık*, 109.

1799 ve 1800 tarihli Birleşme Kanunları (*Combination Acts*) olarak anılan yasal düzenlemeler de bu anlayışın ürünüdür<sup>17</sup>. Birleşme Kanunları da 1824 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Haliyle o dönemde sendikalaşmanın yasak olması, iktisadi yönden işverene karşı güçsüz konumda olan işçiler aleyhine sonuç doğurmuştur.

19. yüzyılın ikinci yarısına doğru ise birleşme yasaklarının aşamalı olarak kaldırıldığı gözlemlenmektedir. Bu çerçevede örneğin İngiltere’de Birleşme Kanunları’nın yürürlükten kaldırılmasıyla ülkede bir yıl boyunca birçok grev gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple 1825 yılında grev özgürlüğüne yine bazı kısıtlamalar getirilmiştir<sup>18</sup>. 1871 yılında *Trade Union Act* kabul edilmiş olup 1875’de grev suç olmaktan çıkarılmıştır. Almanyada’da sendikalizmin gelişimi benzer seyri izlemiş, 1845 yılında yürürlüğe giren ve Genel Meslek Kodu (*Allgemeine Gewerbeordnung*) ile sendikalara örgütlenme yasağı getirilmiştir<sup>19</sup>. Özellikle birinci dünya savaşı sonrası gelişen sendikalaşma hareketi 1933 yılında Nasyonal Sosyalistler tarafından tekrar kesintiye uğratılmıştır. İkinci dünya savaşı sonrası, en nihayetinde sendikaların serbestçe kurulabilmeleri garanti altına alınmıştır<sup>20</sup>. Ülkemizde ise sanayinin gelişmesi batı ülkelerinden daha sonraya rastladığı için sendikalaşma hakkı ve sendikal hareket batılı ülkelere göre çok daha geç gündeme gelmiş, buna ilişkin haklar tedrici olarak yürürlüğe sokulan mevzuatla devlet tarafından tanınmıştır<sup>21</sup>.

İşçilerin sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını koruyabilmek maksadıyla örgütlenmeleri, bu amaçlara ulaşabilmek adına yürüttükleri faaliyetleri günümüzde artık çalışanların temel hakkı olarak kabul edilmiştir. Bu gelişmeler yalnızca çalışma yaşamını değil, tüm toplumu, siyasi ilişkileri ve devleti de etkilemiştir. İşçi sınıfının sayısal olarak toplumun büyük bir kesimini oluşturması dolayısıyla siyasal yönden önemli bir seçmen grubunu oluşturduğu belirtilebilir. Bunun yanında sendikal örgütlenme aracılığıyla devlet ve kamuoyu üzerinde önemli bir baskı grubu konumundadırlar<sup>22</sup>. Belirtilmelidir ki, dayanışma içinde oldukları siyasi partilerin zaman zaman iktidara gelmeleriyle sendikalar, hem iktisadi hem de siyasal açıdan etkin bir konuma ulaşmışlardır<sup>23</sup>.

## Türkiye’de Sendikacılığın Gelişimi

Türkiye Cumhuriyetinde 1925 tarihli Takrir-i Sükun Kanunu ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı önemli ölçüde sınırlanmıştı. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu da sınıf esasına dayalı cemiyet kurulmasını yasaklamaktaydı. İkinci Dünya savaşı sonrası 5 Haziran 1946 tarihinde sınıf esasına dayalı cemiyet yasağının kaldırılması

<sup>17</sup> *Işıklı*, 119; *Çelike/Caniklioğlu/Canbolat*, 766.

<sup>18</sup> *Tuncay/Savaş Kutsal*, 6.

<sup>19</sup> *Koller*, Christian: “Nicht-Arbeit Als Waffe Der Arbeit: Arbeit und Arbeitskampf in Helvetischen Streikdiskursen”, 2015, 213.

<sup>20</sup> *Tuncay/Savaş Kutsal*, 6; *Narmanlıoğlu*, 47; *Akyiğit*, 160-161.

<sup>21</sup> *Haydaroğlu/Erdoğan*, 40-42; *Narmanlıoğlu*, 50; *Akyiğit*, 161-162.

<sup>22</sup> *Koray*, 77; *Işıklı*, 105-106.

<sup>23</sup> *Koray*, 79.

ile kurulan sendikalar yine o dönemde mevcut Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP)'nin etki alanında kalmıştır. Söz konusu durum siyasal iktidarı rahatsız etmiş olup 17 Aralık 1946'da mevcut Sıkıyönetim idaresinin emriyle yeni kurulan bu sendikalar kapatılmıştır<sup>24</sup>. Daha sonra dönemin siyasi iktidarının sendika özgürlüğünü belirli sınırlar içinde tanıyan politikasının bir ürünü olarak 20 Şubat 1947'de *İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun*<sup>25</sup> yürürlüğe sokulmuştur. 1960'a kadar siyasi iktidar, kanunda yer alan siyasi yasak hükümlerine dayanarak sendikaları denetim altına almak konusunda bir takım uygulamalar ortaya koymuştur. Bunun gibi, sendikaların uluslararası düzeyde organik ilişki kurabilmesi de o dönem hükümetin iznine bağlanmış olup sendikaların etkinliği sınırlandırılmıştır. Ayrıca sendikaların grev hakkından yoksun bırakılması nedeniyle kendilerine tanınan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin fiilen bir önemi bulunmamaktaydı<sup>26</sup>. Bu dönemde 1952 yılında bir üst kuruluş olan Türk-İş'in kurulduğu belirtilmelidir.

1961 Anayasası ile birlikte ülkemizde örgütlenme hakkı işçilerle birlikte memurlara da tanınmıştı (m. 46)<sup>27</sup>. Bunun yanında işçilerin grev hakkı da güvenceye alınmıştı. Bu dönem, Türkiye İşçi Partisi (TİP), 13 Şubat 1961'de 12 sendikacı tarafından kurulmuştur. TİP'nin kurulmasıyla birlikte Türkiye'de sınıfsal ideolojinin sendikal mücadelede etkinliği artmıştır. Ardından Türkiye Sosyalist Partisi de TİP'e katılmıştır. 1967 yılında Türk-İş'in partiler üstü politikasına karşı çıkan sendikalar Türk-İş'ten ayrılarak Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmuştur<sup>28</sup>. Ne var ki ülkemizde 1961 Anayasasının getirdiği özgürlükçü havanın ömrü çok uzun soluklu olmamıştır. 1971 yılında 12 Mart günü askerinin hükümete verdiği muhtırayla başlayan ve 17 Ekim 1973 seçimleriyle kapanan bu ara dönem 12 Mart dönemi olarak Türkiye'nin siyasi tarihinde yerini almıştır. 26 Mayıs günü sıkıyönetimin ilan edilmesiyle birlikte demokratik hak ve özgürlükler, dernek ve sendika hakları sınırlandırılmıştır. Bu dönemin baskısı ve yarattığı siyasi gerilim işçi ve sendikal hareket üzerinde de hissedilmiştir<sup>29</sup>. Buna karşın 1973 ila 1980 arası grevlerin genel bir artış gösterdiği görülmüştür. Buna paralel olarak bu dönemde siyasi grevler de görülmüştür<sup>30</sup>.

Türk Silahlı Kuvvetlerinin 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra yeni hükümet kuruluncaya kadar yasama ve yürütme yetkileri Milli Güvenlik Konseyince

<sup>24</sup> *İşıkli*, 131.

<sup>25</sup> RG. 26.02.1947, S: 6542.

<sup>26</sup> *İşıkli*, 132, 148.

<sup>27</sup> Maddenin ilk şeklinde işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki haklarının kanunla düzenleneceği belirtilmekteydi. Buna karşılık 20.09.1971 ile değişikliğe gidilmiş ve memurların sendikalara üye olması yasaklanmıştır (m. 119).

<sup>28</sup> *Tuncay/Savaş Kutsal*, 9.

<sup>29</sup> *Şafak*, Can: "12 Mart'tan 12 Eylül'e Türkiye'de Sendikalar", **Toplum ve Bilim Dergisi**. S: 127, 2013, 123-124.

<sup>30</sup> *Sur*, Melda: "Siyasi Grev". **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/4, 16.

kullanılmıştır. Milli Güvenlik Konseyince DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, tüm grev ve lokavtlar ertelenmiş, MGK'nın on beş numaralı bildirisinde belirtilen nedenler dışında hiçbir nedenle işçi çıkarılmayacağı belirtilmiştir. 1980 Askeri müdahalesi ile 1983'ün sonuna kadar toplu pazarlık dönemi askıya alınmıştır<sup>31</sup>. 12 Eylül askeri darbesinden sonra, 1982 Anayasası halk oylamasıyla yürürlüğe girmiştir. 12 Eylül sonrasında sendika özgürlüğü ve sosyal haklar 07.05.1983 tarihinde yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile yeniden düzenlenmiştir. Yeni önlemler ile bir baskı grubu olan sendikalar, ILO ilkelerine aykırı biçimde ekonomik, demokratik ve siyasi karar alma süreçlerinin dışına itilmiştir<sup>32</sup>.

Sendikal haklar Anayasamızın sosyal ve ekonomik haklarla ilgili üçüncü bölümünde yer almaktadır. Bu çerçevede Anayasanın 51. maddesi sendika kurma hakkını 53. maddesi toplu iş sözleşmesi hakkını, 54. maddesi ise grev hakkı ve lokavtı düzenlemektedir. Belirtilmelidir ki, 1982 Anayasasının ilk haline kıyasla olumlu yönde birçok değişiklik yapılmıştır. Özellikle ILO Sendika Özgürlüğü Komitesinin eleştirileri çerçevesinde Anayasa ve ilgili kanunlardaki kısıtlayıcı hükümler tedrici şekilde değiştirilmiştir. 12 Eylül darbesinin ardından yürürlüğe giren ve sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık hakkı konusunda kısıtlayıcı bir anlayışı yansıtan 2821 ve 2822 Sayılı Kanunları yerine çağdaşlaştırma, özgür ve demokratik bir örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı kurmayı hedefleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>33</sup> 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Tasarının 19.03.2012 tarihli genel gerekçesinde<sup>34</sup> de ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile AB normlarının dikkate alındığı, kanunun hazırlık safhalarında yargı içtihadı, doktrindeki eleştiriler ve sosyal tarafların taleplerinin göz önüne bulundurulduğu belirtilmiştir.

## **Sendikaların Faaliyet Alanı ve Siyasi Faaliyetlerine İlişkin Sınırlama ve Yasaklar**

### **Sendikaların Faaliyet Alanı**

Sendikaların başlıca faaliyetleri toplu pazarlık sürecine ilişkindir. Bu kapsamda sendikalar toplu iş sözleşmesi akdetmek, toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak, çatışmacı çözüm yollarına gitmeye karar vermek ve bunları idare etmek şeklinde toplu pazarlık sürecini yürütürler<sup>35</sup>.

<sup>31</sup> *İşıkılı*, 166 vd.

<sup>32</sup> *Haydaroğlu/Erdoğan*, 44.

<sup>33</sup> RG. 07.11.2012 S: 28460.

<sup>34</sup> Bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf> (10.02.2019).

<sup>35</sup> *Narmanlıoğlu*, 251; *İşıkılı*, 231 vd. *Tuncay/Savaş Kutsal*, 135.

Sendikal faaliyetlerin başında kuşkusuz üyelerinin çalışma hayatına ilişkin beklentilerini doyurucu biçimde karşılayacak toplu iş sözleşmeleri akdetmek gelmektedir. Anayasamızın “Toplu İş Sözleşmesi Hakkı” başlıklı 53. maddesinde ve 6356 sayılı Kanununun 1. maddesinde, işçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları hükme bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmeleri iş hukukunun özgün bir kaynağı olup işçilerin haklarının geliştirilmesi, yürürlükte olduğu üniteye yeknesaklık sağlaması ve iş barışının korunması işlevlerini haizdir<sup>36</sup>. 19. yüzyılın başından itibaren önem kazanmaya başlayan ve önceleri sadece ücret ve çalışma süresi gibi konuları düzenleyen toplu iş sözleşmeleri, daha sonra çalışma şartlarının tamamına yer veren bir kapsama ulaşmış, iş ilişkisinin tüm sorunlarına eğilen bir gelişim söz konusu olmuştur<sup>37</sup>. Bunların yanında sendikacılığın gelişmesi için “hizmet sendikacılığı” boyutunun da göz önünde tutulması gerekir. Bu çerçevede üyelere adli yardımda bulunmak, iş danışmanlığı, sigortacılık ile vergi danışmanlığı gibi bazı spesifik hizmetler sunmak, ikili veya üçlü yapıları organizasyonların yönetimine katılmak şeklinde sendikaların faaliyetleri genişletilebilir<sup>38</sup>. Ülkemizde hizmet sendikacılığının saydığımız tüm yönleriyle geliştiğini söylemek ise mümkün değildir.

Kanımızca sendikaların toplu iş sözleşmesi ve hizmet sendikacılığının da ötesinde faaliyette bulunması gerekmektedir. Üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme mücadelesinin gerektiğinde her alanda, ezcümle siyasi mekanizmalara etki edecek şekilde geniş düşünülmesi gerekir. Ancak bunun yolu siyasi partilere özgülenebilecek siyasi faaliyetlerde bulunmak değildir. Sendikaların, hukukun tanıdığı tüm hak ve özgürlükleri sonuna kadar kullanarak siyasi iktidar üzerinde baskı oluşturmaları gerekmektedir<sup>39</sup>. Şüphesiz özgür ve güçlü sendikaların gelişmesi için en uygun ortam çoğulcu demokrasilerdir. Güçlü ve gelişmiş sendikacılığın varlığı da çoğulcu demokrasinin gelişimine katkı sağlamaktadır.

## Sendikaların Siyasi Faaliyetlerine İlişkin Sınırlama ve Yasaklar

### *Tarihi Gelişim*

Ulusal mevzuatımızın geçirdiği tarihi gelişmelere bakıldığında, her dönem sendikalara siyasi faaliyetler konusunda sınırlamalar getirildiği görülmektedir.

<sup>36</sup> *Sur*, Toplu İlişkiler, 260; *Tuncay/Savaş Kutsal*, 174 vd.

<sup>37</sup> *Narmanlıoğlu*, 309.

<sup>38</sup> Hizmet sendikacılığının gelişmiş olduğu iskanandinav ülkeleri ve Belçika’da sendikalaşma oranları hala yüksek oranda seyretmektedir: İnceleme için bkz. *Mabiroğulları*, Adnan: “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”. **Emek ve Toplum Dergisi**. C: 1, Y:1, S: 1, 2012, 29-30.

<sup>39</sup> Sendikaların siyaset yapmadan sadece toplu iş sözleşmesi düzeni içinde kalmaları halinde üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını gereği gibi koruyamayacakları yönünde bkz. *Ünsal*, Engin: “Sendikaların Siyasi Faaliyet Yasağı ve 2821 Sayılı Yasanın 37/III Maddesinin Değerlendirilmesi”. *LİSGHD*. S: 13, 2007, 99.



Bunlar bazen genel bir ifadeyle siyasi faaliyet yapmanın yasaklanması şeklinde olup, bazen de sendikalar ve siyasi partiler arasındaki maddi ve organik ilişkilerin yasaklanması biçiminde karşımıza çıkmıştır. Özellikle 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi öncesi ülkedeki siyasi gerginlik ve olaylardan dolayı, 1982 Anayasası ve 2821 sayılı Kanun ile sendikalara kapsamlı ve genel bir siyaset yasağı getirilmişti. Çok genel ifadelerle getirilen siyasi faaliyet yasağının ihlali halinde ciddi cezai yaptırımlar da öngörülmüştü<sup>40</sup>. Karmaşık ilişkileri barındıran günümüz toplumunda hangi faaliyetlerin siyasi, hangi faaliyetlerin sosyal ve iktisadi olduğuna karar vermenin güçlüğü karşısında, bu denli geniş ve muğlak bir siyasi faaliyet yasağının düzenlenmiş olması isabetli değildi<sup>41</sup>. Anayasanın 52. maddesinin 1995'te yürürlükten kaldırılması ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 37. maddesinin değiştirilmesiyle genel siyaset yasağı da sona ermiştir. Bununla birlikte mevzuatımızda halen sendikaların siyasi faaliyetlerine ilişkin bir takım sınırlamalar sürmektedir. Aşağıda bunlar incelenecektir.

#### *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunundaki Sınırlamalar*

Sendikalar, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulabilirler. Belirtilen bu amaç dışında sendika kurulması engellendiği gibi usulünce kurulmuş sendikalara söz konusu amaçlar çerçevesinde bir faaliyet alanı belirlenmiş bulunmaktadır. Bu faaliyet alanı dışında kalacak şekilde “geniş” anlamda siyasi faaliyet yapmaları yasaklanmıştır. Şu halde 6356 sayılı Kanun'da yer alan siyasi faaliyete ilişkin sınırlamalar şöyle sıralanabilir:

İ) Anayasa m. 51/f.1'de belirtildiği üzere sendika kurma hakkı “*üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek*” amacıyla sınırlı bir haktır. Bu doğrultuda 6356 sayılı Kanunda da sendika ve konfederasyonların tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamayacağı hükme bağlanmıştır (m. 26/f.5). Hal böyleyken sendikalar, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek dışında kalan alanlarda, ezcümle mesleki amacın tamamen dışında kalan siyasal faaliyetlerde bulunamayacaktır. Bu durumda Anayasada sendika ve konfederasyonlar için öngörülmüş olan siyaset yapma yasağının kaldırılmış olmasına rağmen<sup>42</sup> bugün için sendikaların daha rahat siyasi faaliyet yürüttükleri bir ortamın yaratıldığını söylemek güçtür<sup>43,44</sup>.

<sup>40</sup> *Sur*, Toplu İlişkiler, 179; *Narmanlıoğlu*, 245-246; *Işık*, 137; *Aktay*, Toplu İş Hukuku, 81; *Baybora*, 9 vd.

<sup>41</sup> *Narmanlıoğlu*, 246; *Işık*, 137.

<sup>42</sup> Bkz. III, 2, a.

<sup>43</sup> *Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat*, 858; *Aktay*, Toplu İş Hukuku, 81; *Ünsal*, 98-99.

<sup>44</sup> 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yapılan değişikliklerin sendikaların siyasi faaliyet yasağını eski 274 sayılı Kanun zamanındaki duruma dönüştürdüğü ve az sınırlı bir siyasi faaliyet serbestliği getirilmiş olduğu yönünde bkz. *Demir*, Fevzi: **Sendikalar Hukuku**, Yenilenmiş 5. Bası, İzmir, 2007, 252; *Tuncay/Savaş Kutsal*, 157.

ii) Bir diğer sınırlama sendika yöneticilerinin siyasi rollerine ilişkindir. Kanuna göre, kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri halinde kendiliğinden son bulacaktır<sup>45</sup> (m. 9/f.6). Belirtelim ki, belediye başkanlığı dışında kalan yerel yönetim organlarına seçilmek sendika yöneticiliği görevini etkilememektedir<sup>46</sup>.

iii) Sendika ve konfederasyonların siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanmaları da yasaklanmıştır (m. 26/f.7). Dolayısıyla sendikalar belirli bir siyasi harekete aidiyeti gösterir şekilde bunu somut biçimde ortaya koyup bir siyasi partiyle özdeşleşemezler. Bu hükme uyulmaması halinde para cezası yaptırımını öngörülmüştür (m. 78/f.1,ç). Buna karşılık sendika organlarında görev yapanlar dahil olmak üzere bir sendikaya üye olanların siyasi partilere üye olabileceği ve parti yönetim organlarında yer alma, seçme ve seçilme hakkına sahip oldukları belirtilmelidir<sup>47,48</sup>. Hatta sendikaların siyaseten etkili olabilmesi için bunu teşvik ettiği de görülmektedir<sup>49</sup>.

iv) Devletin ya da devlet organlarının mali destek ve teşvikleri, sendikaları beklenti içine sokacağı için özgür sendikacılığı tehlikeye düşürür<sup>50</sup>. Bu sebeple sendikaların siyasi partilerle olan ilişkilerine getirilen en bariz sınırlama mali yardıma ilişkin olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, sendika ve konfederasyonlar siyasi partilerden yardım ve bağış alamayacaktır (m. 28/f.2). Bu yasağa aykırı davranan kuruluş ve yetkililer hakkında da para cezası öngörülmüştür (m. 78/f.1,d).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da 6356 sayılı Kanun ile paralel bazı siyasi faaliyet yasaklarına yer verildiğine dikkat

<sup>45</sup> Aynı hüküm mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da yer almaktaydı. Düzenlemenin ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine aykırı olduğu eleştirisi için bkz. *Ünsal*, 102.

<sup>46</sup> *Narmanlıoğlu*, 124.

<sup>47</sup> Sendika merkez yönetim kurulu üyesinin bir partinin merkez yürütme kuruluna üye olarak seçilmesi hususunda bkz. Yarg. 9. HD., 30.03.2010, 10598/8778 sayılı kararı ve Ünal *Narmanlıoğlu*'nun kararı isabetli olan incelemesi için bkz. 2010 yılı Yarg. Kararları İnceleme Semineri, 335 aynı yazar bkz İş Hukuku II, 247; Ayrıca bkz. *Sur*, Toplu İlişkiler, 180; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 858; *Ünsal*, 100; *Tuncay/Savaş Kutsal*, 156; *Aktay*, Nizamettin: "Sendika ve Konfederasyonlara Yasak Faaliyetler". **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, S: 10, Haziran, 2008, 122-123.

<sup>48</sup> Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 02.08.1960 tarihli ve 13 nolu genelgesinde de şu ifadelerle yer verilmekteydi: "kanunen yasaklanan (men edilen) husus, sendikanın sendika olarak, yani bir hükmi şahıs (tüzel kişi) olması itibarıyla siyasetle iştiğal etmesidir. Sendika idarecilerinden veya mensuplarından bir kısmının ferden siyasetle iştiğal etmesi veya bu faaliyetlerini sendika hudutları içinde intikal ettirici bazı hareketleri tezahür etmiş bulunması halinde, selahiyetli makamlarca derhal sendika şahsiyesi (tüzel kişiliği) aleyhine kanuni tatbikata tevessül olunması kanunun ruh ve maksadına uygun bulunmamaktadır".

<sup>49</sup> *Hays*, Paul: "Sendikalar ve Siyasi Faaliyet". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S: 58, 94-95; *Aktay*, Toplu İş Hukuku, 84.

<sup>50</sup> *Tuncay/Savaş Kutsal*, 23.

çekilmelidir. Bu kapsamındaki sendika ve konfederasyonların kamu makamlarından maddî yardım kabul edemeyeceği, siyasî partilerden maddî yardım alamayacağı ve onlara maddî yardımda bulunamayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca sendika ve konfederasyonların siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamayacakları; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamayacakları belirtilmiştir (m. 20/f.2-3)<sup>51</sup>.

#### *Siyasi Amaçlı Grevlerin Yasak Olması*

Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda siyasî amaçlı grev, yasama veya yürütme organını yahut merkezi veya mahalli idareleri bir karar almaya veya almaktan kaçınmaya zorlamak veya alınmış bir kararı protesto için yapılan grevler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca kanun dışı olarak gerçekleşen bu greve karar verenler, teşvik edenler, zorlayanlar veya propogandasını yapanlar ile yasa dışı greve katılanların hapis cezası ile cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır (m. 73).

Siyasi grevlerin muhatabı işveren değildir. Dolayısıyla grevcilerin taleplerini işverenin bizzat yerine getirmesi de mümkün değildir. Bu tip grevler doğrudan devlete ve devlet otoritesine karşı gerçekleşmekte olup amacı güdülen siyasetin değiştirilmesidir<sup>52</sup>. Bunu sağlamak için de üretim ve hizmetlerin durdurularak kamuoyunun dikkati çekilmek istenir<sup>53</sup>. Öğretide siyasî grevler genelde iki başlık altında toplanmaktadır. Birincisi, siyasî bir reformu amaçlayan *gerçek siyasî grevdir*. Neredeyse bütün ülkelerde salt siyasî amaçla gerçekleşen bu tür grevler yasa dışı olarak kabul edilmektedir<sup>54</sup>. ILO normlarına göre de salt siyasî nitelikli grevler sendikal özgürlükler kapsamında değerlendirilmemektedir<sup>55</sup>. İkincisi ise kamu otoritelerine bağımlı sosyal yararları ya da mesleki amaçlara yönelik *sözde siyasî grevdir*. İşçilerin ekonomik ya da sosyal sorunları ile ilgili mevzuat değişikliklerini amaçlayan bu tip grevler esasen mesleki bir amacı izlemektedir<sup>56</sup>. Kıta Avrupasında *sözde siyasî grevi* hukuka uygun kabul eden (Fransa, Hollanda, İspanya vs.) ülkeler

<sup>51</sup> Kamu görevlileri sendikalarının siyasî faaliyette bulunmalarının fazla sınırlanmadığı ve oldukça esnek davranıldığı yönünde bkz. *Tuncay/Savaş Kutsal*, 522.

<sup>52</sup> *Fikentscher*, Wolfgang: "Political Strikes under German Law". **The American Journal of Comparative Law**, Vol:2, No:1, 1953, 72; *White*, Chris: "The Right to Politically Strike?". **AIRANZ**, 2005, 260.

<sup>53</sup> *Sur*, Siyasi Grev, 12.

<sup>54</sup> İstisna olarak Danimarka (kısa süreli ve kabul edilebilir bir amaçla yapılıyorsa), Finlandiya, İrlanda, Norveç ve İtalya'da salt politik grevler hukuka uygun kabul edilmektedir. *Warneck*, **Wiebke: Strike Rules in the EU27 and Beyond. A Comparative Overview**. ETUI-REHS, Brussels, 2007, 8.

<sup>55</sup> *Geornigon*, Bernard/*Odero*, Alberto/*Guido*, Horacio: "ILO Principles Concerning the Right to Strike". First Edition: **International Law Review**, Vol. 137 (1998). **2th Edition, ILO**, 2000, 14; *White*, 260.

<sup>56</sup> *Narmanlıoğlu*, 701; *White*, 260-262; *Tuncay/Savaş Kutsal*, 398-399; *Odaman*, Serkan: "Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi". **LİSGHD**. S: 3, 2004, 829-830.

bulunmaktadır<sup>57</sup>. Almanya ve İsviçre’de ise işvereni değil kanun koyucuyu muhatap alan bu tip grevler de Anayasaya aykırı kabul edilmektedir<sup>58</sup>. Zira siyasi grevlerde Anayasayla belirtilen yasama erkinin yani parlamentonun yetkisine hukuka aykırı bir müdahalede bulunmaktadır<sup>59</sup>. Önemle belirtilmelidir ki, bazı durumlarda grevin mesleki bir amaçla birlikte mesleki amaç dışına çıkan talepleri de içerdiği görülür. Bu sebeple bu ayırımı yapılması her zaman kolay olmayabilmektedir<sup>60</sup>.

Anayasa’nın 07.05.2010 tarihinde 5982 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki halinde (m.54/f.7) bazı grev ve eylem türleri açıkça yasaklanmakta olup bu sayılanlar arasında “siyasi amaçlı grevler” de bulunmaktaydı. Söz konusu değişiklikler, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) denetim organlarının görüş ve eleştirileri ve AIHM kararları da dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir<sup>61</sup>. Benzer şekilde 6356 sayılı Kanunda da söz konusu grev ve eylemlerin yasadışı olduğu belirtilmemiştir. Bununla birlikte, hukukumuzda kanuni bir grevin unsurları sayılmış olup kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevin kanun dışı olduğu hükme bağlanmıştır (STİSK, m. 58/f.3). Keza 58. maddenin gerekçesinde de şu ifadeler yer verilmiştir: “Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hale getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur. Aksine Anayasada, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiş, bu hakkın kullanılmasının usul ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Kanuni bir grev için resmi arabuluculuk aşamasının tamamlanması ve grev kararı süresi içerisinde alınmış ve uygulanmaya konmuş olması gerekeceğinden, genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevini yasal iş mücadelesi aracı olarak görmek mümkün değildir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağlılık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacaktır”. Görüldüğü gibi, Anayasa ve Kanunda yapılan değişikliklere karşın siyasi grevler kanun dışı kabul

<sup>57</sup> Warneck, 32; Tuncay/Savaş Kutsal, 399; Carta/Deschamps/Jannin/Le Luduec, 40-42.

<sup>58</sup> Warneck, 32; Tuncay/Savaş Kutsal, 399; Klaş, Franziska/Rölz, Hilmar/Rabe, Sebastian/Reitemeyer, Stefan: “Germany”: **The Right to Strike: A Comparative Perspective. A Study of National Law in Six EU States** (edited by Arabella Stewart&Mark Bell). The Institute of Employment Rights, 2008, 59.

<sup>59</sup> Fikentscher, 74-75.

<sup>60</sup> Sur, Siyasi Grev, 13.

<sup>61</sup> Kutal, Metin: “Toplu İş Hukuku Açısından T.C. Anayasası’nda Yapılan Son Değişiklikler (2010)”. **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**. C: 2, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, 1583, 1589; *Alpagut*, Gülsevil: “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB, ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”. **İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3 Semineri** (22.12.2012), Kadir Has Üniversitesi, Seçkin Yayınları, 2013, 113-114; *Sümer*, Haluk Hadi: “Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri”. **İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan**, İÜHF Yayını, İstanbul, 2011, 548-550.

edilmeye devam edecektir<sup>62</sup>. Benzer şekilde siyasi bir amaçla yapılan işyeri işgali, verimi düşürme gibi diğer protestoları da hukuka uygun kılan bir iç hukuk düzenlemesi bulunmamaktadır. Buna karşın 2822 sayılı Mülga Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndan farklı olarak diğer yasa dışı grevlere nazaran siyasi amaçla yapılacak bir greve ilişkin özel ceza yaptırım artık öngörülmemektedir.

Yukarıda belirttiğimiz mevzuat hükümleri dikkate alındığında genel olarak işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını ilgilendirse bile (*sözde siyasi grev*) 6356 sayılı Kanun'un öngördüğü prosedüre uymadan gerçekleşen hiçbir grev -yasal- olarak nitelendirilemeyecektir. Örneğin asgari ücretin artırılması talebiyle yahut iş mevzuatındaki bazı değişiklikleri, özelleştirme uygulamalarını, artan enflasyonu yahut genel olarak hükümetin ekonomi politikasını protesto etmek amacıyla yapılan grevler 6356 sayılı Kanuna göre kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.

## **Sendikaların Toplu Eylem Hakkının Kullanımı Yoluyla Siyasi İktidar Üzerinde Baskı Kurabilmesi**

### **Toplu Eylemlerin Sınıflandırılması ve Siyasi Etkisi Olan Toplu Eylemler**

Temel insan hakları arasında yer alan toplu eylem hakkı; çalışanların ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını olumsuz etkileyen karar ve uygulamalara karşı toplu olarak başvurdukları demokratik direnme hakkını ifade etmektedir. AIHM'e göre bu hak, *ifade özgürlüğünün kolektif biçimi* olarak değerlendirilmektedir. Gerek ILO gerekse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Mahkeme kararları ve yine Avrupa Sosyal Şartı kapsamında grevi de kapsayan toplu eylem hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda toplu eylem hakkı bir üst kavram olarak benimsenmiş olup, buna grev yanında grev benzeri protesto eylemleri, kurallı çalışma, işi yavaşlatma gibi eylemler de dahil edilmiştir<sup>63</sup>. Şüphesiz toplu eylem hakkının kullanımı yoluyla sendikaların sesini duyurması ve siyasi iktidar üzerinde baskı oluşturabilmesi mümkündür.

Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını içselleştirmiş çoğulcu demokrasilerde güçlü eğilim, siyasi grevin nispeten dar biçimde anlaşılması gerektiği ve çalışanları ilgilendiren mesleki gerekçelerle yapılan eylemlerin özgürlükçü ve hakkı genişletici bir şekilde yorumlanması gerektiği yönündedir. Burada eylemin veya grevin ağır basan amacına göre nitelendirme yapmak isabetli olacaktır. Söz gelimi hükümetin dış politikasının protesto edildiği bir grev salt siyasi amaçlıdır ve sendika özgürlüğü ilkesi kapsamında korunması mümkün değildir<sup>64</sup>. Öte yandan asgari ücretin artırılması talebiyle, sendikal bir hakkın sınırlanmasının engellenmesi için yahut emeklilik hakkını zorlaştıran bir yasa

<sup>62</sup> *Sümer*, 550; *Aktay*, Toplu İş Hukuku, 340; *Tuncay/Savaş Kutsal*, 398; *Alpagut*, Güncel Sorunlar-3, 140; *Özveri*, 164-165.

<sup>63</sup> *Kaya/Güler*, 106; *Alpagut*, Güncel Sorunlar-3, 140; *Özveri*, 165-166.

<sup>64</sup> *Sur*, Toplu İlişkiler, 418-419; *Akyığı*, 337.

tasarısını protesto için yapılacak eylemler işçilerin doğrudan sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini ilgilendirmektedir. Bu eylemlerin muhatabı ise doğrudan işveren olmayıp yasama veya yürütme organıdır. Bu yönüyle söz konusu nedenlere dayalı olarak yapılacak toplu eylemlerin siyasi nitelikli olduğu açıktır. Buna karşın işverinde işten çıkarmaların olacağını duyan işçilerin yaptığı eylemler veya işyerindeki çalışma şartlarına ilişkin memnuniyetsizliklere ilişkin gerçekleşecek toplu eylemler de söz konusu olabilir. Bu örneklerde görüldüğü üzere toplu eylemin muhatabı işveren olabileceği gibi, siyasi iktidar da olabilmektedir.

## Toplu Eylem Hakkına İlişkin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Kararları

5 Mayıs 1949'da 10 Avrupa ülkesinin bir araya gelmesiyle oluşturulan Avrupa Konseyi'nin amaçlarının belki de en önemlisi insan hakları ve temel özgürlüklerin devletlerce korunmasının sağlanmasıdır. Avrupa Konseyi'nin bu temel ilke bağlamındaki ilk adımı da 4 Kasım 1950'de Roma'da imzalanan ve 3 Eylül 1953'te yürürlüğe giren "İnsan Hakları ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi" (AİHS)'dir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 46. maddesine göre, sözleşmeye taraf olan devletler, taraf oldukları davalarda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) nihai kararına uymayı taahhüt etmektedir. AİHM'in verdiği kararlar ulusal mahkemelerin verdiği kararların AİHS'i ihlal ettiği belirlemektedir<sup>65</sup>.

AİHM'in toplu eylem hakkına ilişkin kararları incelendiğinde ulusal mevzuatımız bakımından yasa dışı grev olarak nitelendirilebilecek bazı eylemlerin hukuken korunması gerektiği görülmektedir. Bu çerçevede sadece işçilerin değil grev yapması yasak olan memurların da toplu eylem hakkının bulunduğu dikkat çekilmelidir. Toplu eylem hakkına ilişkin AİHM'in örnek kararlarından biri *Dilek ve Diğerleri/Türkiye (17.07.2007)* kararıdır. Somut olayda kamu sektöründe çalışan personele ilişkin kanunun Meclis gündemine taşınması sebebiyle KESK eylem yapma kararı almış ve 07.00-15.00 saatleri arası ile 15:00-23:00 saatleri arası çalışan iki grup, çalışma koşullarını protesto etmek amacıyla iş yavaşlatma eylemi çerçevesinde üç saat görev yerlerini terk etmiştir. Bu eylem sırasında araçlar gişelerden para ödemedi geçmiştir. Bunun sonucu idare tarafından eylemcilere disiplin cezası verilmiş ve zarar tazmin ettirilmiştir. AİHM ise burada AİHS m. 11'in<sup>66</sup> ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

<sup>65</sup> Ünal, Şeref: "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarının Türk İç Hukukuna Etkileri".

**Anayasa Yargısı Dergisi**, C: 17, 2000, 63-64; *Odaman*, 822.

<sup>66</sup> AİHS m. 11 Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğünü düzenlemektedir. Buna göre: "1- Herkes barışlı olarak toplanma ve demek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.

2- Bu hakların kullanılmasında, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla

*Enerji Yapı-Yol Sen/Türkiye (01.04.2009)* kararında ise toplu sözleşme hakkı tanınması talebiyle bir günlük işi bırakma eylemine katılan memurların uğradığı disiplin yaptırımını yine AİHS 11. maddeye aykırı bulunmuştur. Bunun gibi *Kaya ve Seyhan/Türkiye (15.09.2009)* kararında kamu görevlilerini ilgilendiren yasa mecliste görüşülürken sendika tarafından düzenlenen genel greve katılım sebebiyle uygulanan uyarı cezalarına karşı başvuruda bulunan öğretmenler haklı bulunmuştur<sup>67,68</sup>.

AİHM'in sendikal hakların kullanımına ilişkin verdiği kararlar incelendiğinde içtihatlarının özellikle ILO sözleşmelerinin ve Avrupa Sosyal Şartının uygulanmasına ilişkin denetim organlarının görüş ve sonuçlarıyla uyumlu bir şekilde oluşturmaktadır. Bu çerçevede barışçıl şekilde düzenlenen ve çalışanların doğrudan sosyal ve ekonomik haklarını ilgilendiren konularda gerçekleşen eylemlere karşı daha özgürlükçü bir tutum sergilendiği gözlemlenmektedir<sup>69</sup>. Muhakkak toplu eylem ve grev hakkının Anayasa'da belirtilen hallerde yasayla sınırlanması mümkündür. Ancak bu sınırlamaların ölçülülük ilkesine uygun olması gerekmektedir. AİHM'in söz konusu kararlarında işaret ettiği üzere gerekçesi açıklanmayan, genel nitelikli yasaklar ise zorlayıcı toplumsal bir ihtiyacı karşılamayan ölçüsüz sınırlandırmalardır<sup>70</sup>.

AİHM'in yukarıda açıkladığımız şekilde beliren içtihadı sonrası konu Türk yargısının da gündemine gelmiştir. Aşağıda uluslar arası metinlere vurgu yaparak toplu eylem hakkını değerlendiren Yargıtay'ın kararları incelenecektir.

## Yargıtayın Toplu Eylem Hakkına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi

6356 sayılı Kanun'un kanuni grev tanımı dışında kalan tüm eylemlerin hukuka aykırı olduğu kabul edilemeyeceği gibi, sınırsız alanda geçerli meşru eylemler olarak kabul edilmesi de mümkün değildir. Bu noktada uluslararası hukukun çizdiği sınırlar dikkate alınmalıdır<sup>71</sup>. Yakın zamanda ulusal yargımız uluslararası normlara da atıf yaparak toplu eylem hakkına ilişkin isabetli bir içtihat oluşturmuştur. Toplu

---

*sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar bakımında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir."*

<sup>67</sup> AİHM Kararları için bkz. <https://hudoc.echr.coe.int> (Ulaşma tarihi: 14.12.2018)

<sup>68</sup> AİHM kararlarına paralel olarak ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi de asgari ücretin artırılması, fiyatların düşürülmesi, işsizliğin azaltılması gibi iktisadi konularda 24 saatlik uygulanan genel grevin meşru, sendikaların normal faaliyet alanında yer alan eylemler niteliğinde olduğuna dikkat çekmektedir: International Labour Office: **Freedom of Association: Digest of Decision and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. Fifth (revised) Edition, Genava, 2006, 113.

<sup>69</sup> *Sur*, Toplu İlişkiler, 37; *Özveri*, 168-169; *Kaya*, Pır Ali/*Güler*, Ceyhan: "Uluslar arası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. S: 68, 2015/1, 110 vd.

<sup>70</sup> *Akbulut*, Olgun: "AİHS ile AİHM Kararlarının İç Hukuka Etkisi". **İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5. Kadir Has Üniversitesi**. Seçkin Yayınevi, 2015, 36-37.

<sup>71</sup> *Alpagut*, Güncel Sorunlar-3, 140.

eylem hakkından bahsedilen en dikkat çekici karar, 2013 yılında THY çalışanlarınca gerçekleşen eyleme ilişkin olandır<sup>72</sup>. Daha açık bir hatırlatmayla 2012 yılında TBMM’de hava işkolunda grev yaşağı görüşülürken<sup>73</sup> THY çalışanları tarafından gerçekleşen ve saat 3:00 ila 00:00 arası süren eylemin hukuka uygun olup olmadığı muhtelif kararlarda tartışılmış ve toplu eylem hakkının varlığından bahsedebilmek için gereken bir takım ölçütlere işbu kararlarda yer verilmiştir. Uyuşmazlığa konu olayda sendika, SMS yoluyla üyelerini eyleme çağırması, bunun üzerine THY çalışanları Atatürk Havalimanında eylem yapmış, slogan atıp uçuşa giden çalışanları protesto etmiş, çalışanların bir kısmı da eyleme destek vermek amacıyla sağlık raporu alarak göreve gitmemiş ve bu gelişmeler neticesinde sözleşmeleri feshedilmiştir. Yarg. 22. HD. toplu eylem hakkının varlığını kabul etmekle beraber, toplu eylemin ulusal ekonomiyi ve kamu düzenini olumsuz etkilemesi ihtimaline karşı bu hakkın sınırsız bir şekilde kullanılmasının düşünülemeyeceğini belirterek bu hakkın kullanımı bakımından dikkat edilmesi gereken ölçütlere uygun bir eylem yapılmadığı sonucuna varmıştır.

Yarg. 7. HD’nin *Mersin Limanı* kararı da<sup>74</sup> toplu eylem hakkının demokratik bir hak olduğuna işaret edilmesi bakımından bir kilometre taşı niteliğindedir. Karara konu olayda liman çalışanı bazı işçilerin işten çıkarılacağı duyumu üzerine kapı girişleri büyük konteynırlarla saat 09.00-14.00 arası kapatılarak<sup>75</sup> işyeri içi bir dayanışma eylemi yapılmıştır. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi söz konusu kararında ve 2016 yılında verdiği bir başka kararda<sup>76</sup> işçilerin hukuka uygun toplu eylemlerde

<sup>72</sup> Yarg. 22. HD. 14.05.2013, E. 2013/7515, K. 2013/10949, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/3, 611-620; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD. 29.03.2013, E: 2013/20697, K. 2013/20460, Kararın Değerlendirmesi için bkz. *Tuncay*, Can: “Toplu Eylem Hakkı Karar İncelemesi”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 42, 2014/3, 265 vd.

<sup>73</sup> Sürece ilişkin kronolojik bilgi ve değerlendirme için bkz. *Özveri*, 20-24.

<sup>74</sup> Yarg. 7. HD. 03.12.2013 tarih, E. 2014/7358, K. 2014/13055. Kararı isabetli bulan Mesut *Gülmez*’in değerlendirmesi için bkz. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/4, 233-255.

<sup>75</sup> İşyeri giriş-çıkışlarını kapatmak ve diğer çalışanların işlerini yapmalarına engel olmak şeklindeki fiilleri içerdiği anlaşılan eylemin barışçıl niteliğinin tartışmaya açık olduğu yönünde bkz. *Özkaraca*, Ercüment: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016, 357.

<sup>76</sup> Kararda şu ifadelere yer verilmektedir: “01.03.2015 günü imalathanede ya da fabrikada normal mesai olmadığı, 02.03.2015 günü yapılan eylemin ise 1 günü aşmadığı, 02.03.2015 günü yapılan eylemin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bunu önleme veya işten çıkarılanların geri alınması için ve kendilerinin de işten çıkarılacağı makul korkusuna kapılmaları sebebiyle yapıldığı, işçilerin yaptıkları ve 1 günü aşdığı işpatlanamayan eylemin uluslararası normlar uyarınca demokratik bir şekilde toplu eylem hakkının kullanılması niteliğinde olduğu, makul süreli demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dahil olduğu ölçülülük ilkesine uygun olan eylemin yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceği, Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesinin 6/4 maddesi de nazara alındığında telafisi imkansız zarar meydana getirmeyecek şekilde toplu eylemde bulunmanın işverene bakh



bulunmasının işverene haklı veya geçerli fesih hakkı vermediğini belirtmiştir.

Konuyla ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin metal işkolunda çalışan işçilerin eylemleriyle ilgili verdiği kararlara da değinmek gerekir. Hatırlanacağı üzere 2015 Mayıs ayı, Türkiye'nin önde gelen otomotiv şirketlerine bağlı işyerlerinde çalışan işçilerin iş bırakma eylemlerine sahne olmuştur. Eylemlerin nedeni, metal sektöründe faaliyet gösteren başka bazı işyerlerinde akdedilen grup toplu iş sözleşmelerinde daha yüksek oranda ücret artışı yapılmasıdır. Daha sonra bu eylemler giderek büyümüş metal işkolunda faaliyet gösteren birçok işyerine de sirayet etmiştir. Eylemlerin çıkış noktası ortak olmakla birlikte söz konusu eylemlerin niteliği farklılık göstermektedir. Tespit edebildiğimiz kadarıyla bazı işyerlerinde bu eylemler uzunca bir süre işyerini terk etmek suretiyle gerçekleşmiş<sup>77</sup>; bazılarında ise işyerinden ayrılmadan üretimi durdurma ve işyeri işgali şeklinde vuku bulmuştur<sup>78</sup>. Açılan davalar neticesinde uyuşmazlıklara ilişkin olarak verilen

*veya geçerli sebeple fesih hakkı vermeyeceği gözetilmelidir*". Yarg. 7. HD. 20.10.2016, E. 2016/30086, K. 2016/17046, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>77</sup> Somut olayda işveren eylem sürerken eylemci işçilerin cep telefonuna SMS yoluyla mesaj göndererek işlerinin başına dönmeleri gerektiğini, aksi takdirde işten çıkarılacakları uyarısında da bulunmuştur. Bunun sonuçsuz kalması karşısında işçilerin iş sözleşmeleri mazeretsiz ve izinsiz işe devam etmemeleri ve eyleme katıldıkları gerekçesiyle İş Kanununun m. 25/2-g ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 70. maddelerine göre feshetmiştir. Yargıtay'a göre, "Bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 sayılı İLO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereği olsa da, **eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması** gereklidir. Davalı işyerinde gerçekleşen ve on üç gün süreyle devam eden toplu iş bırakma **eyleminin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu** görülmektedir. Bu nedenle davacının da işi bırakmak suretiyle destek verdiği toplu eylemin, iş hukuk ve bağlı bulunduğumuz uluslararası mevzuat çerçevesinde hukuka uygun olduğundan söz edilemez ve işverenin haklı fesih hakkının varlığı kabul edilmelidir". Yarg. 9. HD. 11.03.2016, E. 5562/5737, Öztürk, Berna: "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı". **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2016/4, 1826.

<sup>78</sup> Buna göre, "Somut olayda, işyerinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması sonrasında çıkan uyuşmazlıkla ilgili bir kanuni grev hakkının kullanılmadığı açıktır. Bundan başka bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 sayılı İLO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereği olsa da, **eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması** gereklidir.

Davalı işyerinde gerçekleşen ve emniyet güçlerinin müdahalesi ile sona erdirilen, fabrika binasından çıkamama şeklindeki toplu iş bırakma **eyleminin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu** görülmektedir". Yarg. 9. HD. 28.11.2016, E. 2016/26299, K. 2016/20952, [www.hukukmedeniyeti.org](http://www.hukukmedeniyeti.org) (19.12.2018); Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD. 28.11.2016, E. 2016/30660, K. 2016/20963, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2017/4, 2351-2360 (Not: 68 ve 69. dipnotlarda yer alan kararlarda bazı kısımların altı

kararlarda işçilerin toplu eylemlerin hukuka uygunluğu için getirilen ölçütlere uyulmadığına karar verilmiştir<sup>79</sup>.

6356 sayılı Kanun'un grev prosedürüne uygun olarak gerçekleşmeyen eylemlerin ulusal mevzuatımıza göre yasal grev olarak nitelendirilemeyeceği açıktır. Bununla beraber Anayasamızın 90. maddesi “*usulüne uygun yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümlerinin esas alınır*” hükmünü ihtiva etmektedir. Her ne kadar temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşme metinlerinin uygulanabilirliği Anayasamızda belirtilmekteyse de söz konusu uluslararası sözleşmeler genellikle soyut ve çerçeve bir metin olarak kaleme alınmakta olup sorunsuz bir şekilde uygulanabilmesi için, ayrıca iç hukukta yasal ya da idari düzenlemelerin yapılması gereklidir<sup>80</sup>. Bugüne kadar Yargıtay'ın da söz konusu normlardan *-gerekeçe güçlendirici norm-* olarak yararlandığı görülmektedir<sup>81</sup>.

Yargıtayın kararları bir bütün olarak incelendiğinde toplu eylemlerin hukuka uygun sayılabilmesi için bazı ölçütler arandığı görülmektedir. Buna göre eylemlerin:

i) Salt siyasal olmaması (Çalışanların sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarına ilişkin olması),

ii) Barışçıl olması,

iii) Ölçülülük ilkesine uygun olması; bu çerçevede eylemin somut olayın özelliğine göre kısa süreli gerçekleşmesi ve telafisi imkansız zarara yol açmaması<sup>82</sup> gerekmektedir.

Söz konusu saptamalara biz de katılmaktayız<sup>83</sup>. Burada kanımızca eylemin süresinin uzunluğu ile telafisi imkansız zarar ölçütü birlikte yorumlanmalı ve işin ve işyerinin özelliği dikkate alınmalıdır. Zira bazı işlerde bir gün boyunca işi bırakmak çok büyük bir zarara yol açmamakla birlikte bazı işyerleri için 5-6 saat işin bırakılması dahi büyük zararlara sebep olabilecektir. Bu sebeple özellikle muhatabın

---

*Yüksek Mahkeme'nin toplu eylem hakkına ilişkin ölçütlerini vurgulanmak amacıyla tarafımızca çizilmiştir).*

<sup>79</sup> Bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken ve ayrıca protesto sebebinin esasen işveren değil bir sendika olması nedeniyle yapılan eylemlerin sosyal barış yükümüne aykırı olduğu yönündeki değerlendirme için bkz. *Centel*, Tankut: “Metal Sektöründeki Son İş Bırakma Eylemleri Nedeniyle İşten Çıkarmalar”. **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, S: 36, 2016, 10-12.

<sup>80</sup> *Odaman*, 823,825-826.

<sup>81</sup> *Güzel*, Ali: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**. MESS, İstanbul, 2015, 416; *Akbulut*, 27.

<sup>82</sup> *Öztürk'e göre* ölçülülük ilkesi telafisi imkansız zarara göre değil eylemle talep arasındaki ilişkiye göre belirlenmelidir. İşçilerin yaptıkları eylemde meşru bir amaçlarının olup olmadığı da araştırılmalıdır. Diğer bir ifadeyle eylemin süresi yanında *-dikkate değer zarar-* ölçütü benimsenmelidir. A.g.e, 1823, 1827.

<sup>83</sup> Toplu eylem hakkının meşru sayılması için gerekli ölçütlerin ayrıntılı değerlendirmesi için ayrıca bkz. *Kaya/Güler*, 114 vd.; *Geornigon/Odero/Guido*, 55-56.

doğrudan işveren olmadığı ve iş bırakmanın kısa süreli de olsa büyük zararlara sebep olabileceği işlerde daha özenli olmak gerekmektedir<sup>84</sup>. Buna karşın Yarg. 22. HD'nin THY kararında belirtilen ölçütlere ek olarak toplu eylem hakkının *son çare olarak düşünülmesi* gerektiğine işaret etmesini isabetli bulmuyoruz. Her ne kadar karara konu olayda muhatap işveren olmasa da toplu eylem hakkı ifade özgürlüğünün kolektif bir görünüm biçimi olup başka yolların denenmesinin ardından toplu eylem hakkının kullanılabilmesini ileri sürmek hakkın aşırı kısıtlanması anlamını taşımaktadır<sup>85</sup>. Görülen o ki, çatışmacı bir çözüm yolu olan grevin 6356 sayılı Kanunda son çare olarak başvurulabilen bir yol olarak dizayn edilmesini<sup>86</sup> esas alan Yüksek Mahkeme toplu eylem hakkına da aynı ölçütü uygulamak istemiştir<sup>87,88</sup>.

Yukarıda ayrıntılı olarak incelendiği gibi, ulusal mevzuat bakımından yasa dışı grev veya doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olarak nitelendirilmesi mümkün durumlarda bazı ölçütlere uyulması kaydıyla demokratik bir hakkın kullanımı olarak gerçekleşen toplu eylemler hukuka uygun kabul edilmektedir. Bu çerçevede THY eylemlerinde olduğu gibi siyasi iktidarı etkileyerek hava işkolunda grev yasağının rafa kaldırıldığına da şahit olunmuştur. Bu vesileyle sendikaların amaçlarına ulaşması açısından toplu eylem hakkının ne kadar önemli olduğu görülmüştür.

<sup>84</sup> *Özkaraca'ya göre* ifade özgürlüğünün tamamlayıcı bir unsuru olan toplu eylem hakkının kullanımı kural olarak işe başlama saatinden önce veya bitiş saatinden sonra veya ara dinlenmelerinde söz konusu olmalıdır, 2014 Yılı Kararları, 357.

<sup>85</sup> Aynı yönde bkz. *Güzel*, 2013 Kararları, 421; *Engin*, Murat: "Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku". **İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5. Kadir Has Üniversitesi**. Seçkin Yayınevi, 2015, 156-157; Kararı değerlendiren Prof. Dr. Can *Tuncay* da 22. HD'nin son çare ilkesinin uygulanması gereğine değinirken sendikaların yasama ve yürütme organı yetkilileriyle görüşmeyi denemeleri ondan sonra iş bırakma eylemine girişmesini önermelerini ütopyik bulmaktadır. Yazar, THY'nin ve siyasi otoritenin geçmişteki tutumları ve mevcut duruşu dikkate alındığında sendikaların söz konusu eylemi gerçekleştirmekten başka çaresinin bulunmadığına dikkat çekmektedir. A.g.e, 277-278.

<sup>86</sup> Alman hukukunda da grev hakkının hukuka uygun kabul edilmesi, barışçı çözüm yollarının tüketilmesine, diğer bir ifadeyle çatışmacı çözüm yolunun son çare olarak kalmasına bağlıdır. Bkz. *Klaß/Rölz/Rabe/Reitemeyer*, 55.

<sup>87</sup> *Engin*, 156-157.

<sup>88</sup> Yarg. 22. HD, THY eyleminin ölçülülük ilkesine uymadığı ve bu eylemin son çare olarak düşünülmemesi nedeniyle hukuka aykırı olduğu sonucuna varmıştır. Buna karşın toplu iş sözleşmesinde yer verilen disiplin kurulu kararı alınmadığı için yapılan feshi haksız ancak geçerli olarak nitelendirmiştir. Aynı olayla ilgili Yargıtay daireleri arasında farklı sonuçların çıkması üzerine Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yapılmıştır. Anayasa Mahkemesi, Yargıtay dairelerinin ilamlarında yeterli gerekçeyle desteklenmeyen farklılıkların bulunmasının, başvurucuların açtığı davaların görülmesi bakımından hukuki belirsizliğe neden olduğu ve başvurucular açısından öngörülemez bulunduğu sonucuna varmıştır. Adil yargılanma hakkının ihlali kararı ile birlikte 97 kişiden 59'una ayrı ayrı 10 bin TL ödenmesine karar veren AYM, 38 kişi hakkında ise yeniden yargılama yapılmasına hükmetmiştir. Bkz. AYM Semra Bekiroğlu ve diğerleri başvurusu (Başvuru no: 2013/6717) Karar Tarihi: 16.12.2015.

## Sonuç

Sendikalar, üyelerinin çalışma ilişkilerindeki sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan özel hukuk tüzel kişiliğini haiz kuruluşlardır. Hukukun tanıdığı imkanlarla çalışma yaşamını ve hatta tüm yaşam alanını, bu çerçevede siyasal alanı da değişik biçimlerde etkiledikleri görülür. Siyasi etki yaratan aktiviteler bazen sosyo-ekonomik ve siyasi konularda görüş açıklama veyahut herhangi bir siyasi eğilimi ve partiyi destekleme/protesto etme şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Sonuçta hükümeti, yasama organını bir şekilde ve bir derecede etkiledikleri de görülür<sup>89</sup>. Şüphesiz, sendikaların amaçları dışında faaliyette bulunamayacağına dair yasal düzenleme dikkate alınmak kaydıyla sendikalar bazı siyasi partileri veya iktidarın icraatlarını destekleyebilir veya eleştirebilir. Bunun gibi baskı grubu olarak ağırlığını da koyabilir<sup>90</sup>. Buna karşılık sendika ve konfederasyonların siyasi parti kurmaları veya bunlarla organik bağ içine girmeleri mümkün olmadığı gibi isabetli de değildir.

Sendikal hareketin birçok ülkede siyasal bir kimlik taşıdığı ve sendikacılığın siyasetten arındırmanın kolay olmadığı belirtilmelidir. Bilindiği gibi sendika ve siyaset etkileşiminin en ileri örneği eski Sovyetler Birliği'nde sendikaların komünist partinin hiyerarşik yönetimi altında bulunmasıdır. Bunun gibi batı örneklerine baktığımızda sendikalar ve siyasi partiler arasında organik bağ bulunduğu da rastlanmaktadır. İngiltere ve Norveç'de işçi partisinin sendikalar tarafından kurulduğu ve parti gelirlerinin önemli bir kısmının sendikalı işçiler tarafından sağlandığı bilinmektedir<sup>91</sup>. Sendika ve siyasi parti ilişkilerin daha dolaylı olduğu ülkeler de bulunmaktadır. Bu anlamda görünüşte bir bağımsızlık olsa da konfederasyonların belirli siyasi partilerin etkisi altında olduğu da görülebilmektedir. Fransa'da Confédération Générale du Travail'in Fransız Komünist Partisi'ne yakın olması veya Amerika Birleşik Devletleri'nde AFL-CIO'nun Demokrat partiye yakın olması ve Başkanlık seçimlerinde bu partinin adaylarına destek vermesi (1972-R.Nixon hariç) bunlara örnek gösterilebilir<sup>92</sup>.

Belirtelim ki, sendikaların bu şekilde kamusal işleve sahip olmaları onlara güçlü ve sağlıklı demokrasiler bakımından önemli bir misyon yüklemektedir. Türkiye'de sendikalar ve siyasi partiler arasındaki ilişkinin görünürde partiler üstü/tarafsız bir biçimde oluştuğu da ileri sürülebilmekle beraber kanımızca sendikaların siyasi ideolojisinin bazı durumlarda mesleki amacın önüne geçtiğini söylemek tamamen yanlış bir saptama olmayacaktır. Esasen sendikalar birer

<sup>89</sup> Bunun en önemli örneği, 3 Kasım 2002'de genel seçim yapılması kararının çıkması ile sendikalar uzun süreden beri kanunlaşmasını talep ettikleri İş Güvencesi Kanun Tasarısının T.B.M.M'den geçmesini sağlamışlardır. R.G.,15.8.2002, S.24847.

<sup>90</sup> *Sur*, Toplu İlişkiler, 181; *Ünsal*, 99.

<sup>91</sup> *Işık*, 121 vd; *Aktay*, Yasak Faaliyetler, 121; *Baybora*, 4; *Sur*, Toplu İlişkiler, 181; *Mahiroğulları*, Sendika-Siyaset İlişkisi, 14-15; *Tuncay/Savaş Kutsal*, 154-155.

<sup>92</sup> *Sur*, Toplu İlişkiler, 182; *Tuncay/Savaş Kutsal*, 155; *Aktay*, Yasak Faaliyetler, 121.

demokratik –baskı grubu- olarak işlev sürdürmelidir. Bazen görüldüğü gibi siyasi bir partinin her projesine ve söylemine destek veya muhalefet olmaması, işçi sınıfının hak ve çıkarlarını gözetmesi beklenmektedir. Diğer bir ifadeyle sendikalar, ekonomik ve sosyal fonksiyonlarını daha iyi icra edebilmek için siyasal faaliyetleri bir “araç” olarak kullanmalıdırlar.

Sendikalar mevzuatımızla açıkça yasaklanmadıkça tüzüklerinde yazan faaliyetleri serbestçe yerine getirebilirler (STİSK m. 26/f.1). Kuşkusuz kanunların verdiği haklar çerçevesinde tüzüklerinde yer almasa bile faaliyette bulunabileceklerine şüphe yoktur. Bu genel ilkeden yola çıkarak sendikalara tanınan serbestlik alanının “çalışma hayatına” ilişkin veya “sosyo-ekonomik” faaliyetler olduğuna tekrar dikkat çekilmelidir. Bunlardan en önemlisi şüphesiz toplu iş sözleşmesi akdetmektir. Bununla birlikte sendikalar, toplu iş sözleşmesi içeriğini geniş anlamda da olsa ücret ve çalışma şartları boyutunda sıkıştırmamalı, çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu farklı alanlara da eğilmelidir. Bu çerçevede toplu iş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, endüstriyel demokrasi gibi konularda da hükümlerin yer alması sağlanmalıdır.

Sendikalar, toplu iş sözleşmesi ve/veya hizmet sendikacılığını da açacak şekilde özellikle baskı grubu olarak ülkenin siyasi kararlarına etki edebilmelidir. Bu amaçla toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyebilirler, toplu eylem hakkını etkin kullanarak ifade özgürlüğü çerçevesinde seslerini duyurabilirler. Ancak bu eylemlerin özellikle çalışma saatlerine rastlaması halinde uluslararası hukuk normları dikkate alınarak salt siyasal olmaması, barışçıl olması, ölçülülük ilkesine uygun gerçekleşmesi, bu çerçevede sektörün ve işyerinin özelliğine göre kısa süreli olması ve telafisi imkansız bir zarara yol açmaması gerekmektedir. Sendikalar ayrıca basılı ve görsel yayınların gücünden yararlanarak halka seslerini duyurabilirler<sup>93</sup>. Bu şekilde kamuoyu oluşturularak siyasi mekanizmalara etki edilebilmeleri mümkündür. Bunun gibi sosyal taraf olarak temsilci yolladıkları kuruluşlar vasıtasıyla da ülke siyasetine yön verebilmektedirler<sup>94</sup>.

Sonuç itibarıyla her ne kadar siyasal alandan tamamen soyutlanamasa da sendikaların siyasi parti veya organıymış gibi hareket etmemelidir. Gerçek anlamıyla siyasetin, demokrasinin vazgeçilmez ögesi niteliğindeki siyasi partilerce yapılması gerekir<sup>95</sup>.

<sup>93</sup> *Hays*, 94.

<sup>94</sup> Günümüzde ulusal mevzuat ile uluslararası andlaşmaların bir gereği olarak sendikalar, çeşitli kurul ve komisyonlarda üye ve temsilciler bulundurmak yoluyla toplumda önemli bir misyon üstlenmiştir. Bu çerçevede sendikalar asgari ücret tespit komisyonunda temsilci bulundurmak, Yüksek Hakem Kurulunda üye bulundurmak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Meclisi’nde üye bulundurmak, Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kuruluna, Türkiye İş Kurumu Genel Kuruluna, Ekonomik ve Sosyal Konseye, İl Mesleki Eğitim Kuruluna, Üçlü Danışma Kuruluna temsilciler göndermek ve nihayet Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansına temsilci göndermek suretiyle bu görevlerini icra etmektedirler.

<sup>95</sup> *Akyığıt*, 357.

**KAYNAKÇA:**

- AKBULUT, Olgun: “AİHS ile AİHM Kararlarının İç Hukuka Etkisi”. **İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5. Kadir Has Üniversitesi**. Seçkin Yayınevi, 2015, 21-52.
- AKTAY, Nizamettin: “Sendika ve Konfederasyonlara Yasak Faaliyetler”. **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, S: 10, Haziran, 2008, 119-125.
- AKTAY, Nizamettin: **Toplu İş Hukuku**. Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.
- AKYİĞİT, Ercan: **Toplu İş Hukuku El Kitabı**. Seçkin Yayınevi, Ankara, 2015.
- ALPAGUT, Gülsevil: “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB, ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”. **İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3 Semineri** (22.12.2012), Kadir Has Üniversitesi, Seçkin Yayınları, 2013, 113-148.
- BAYBORA, Dilek: “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”. **Kamu-İş**, C: 7, S: 2, 2003, 2-15.
- CARTA, Loredana/DESCHAMPS, Marion/JANNİN, Audrey/LE LUDUEC Anne-Laure: “France”. **The Right to Strike: A Comparative Perspective. A Study of National Law in Six EU States (edited by Arabella Stewart&Mark Bell)**. The Institute of Employment Rights, 2008, 27-52.
- CENTEL, Tankut: “Metal Sektöründeki Son İş Brakma Eylemleri Nedeniyle İşten Çıkarmalar”. **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, S: 36, 2016, 9-16.
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: **İş Hukuku Dersleri**. Beta Yayınları, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul, 2018.
- DEMİR, Fevzi: **Sendikalar Hukuku**. Yenilenmiş 5. Bası, İzmir, 2007.
- ENGİN, Murat: “Sendikal Hak ve Özgürlüklere ilişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku”. **İş Hukukunda Güncel Sorunlar-5. Kadir Has Üniversitesi**. Seçkin Yayınevi, 2015, 139-160.
- FIKENTSCHER, Wolfgang: “Political Strikes under German Law”. **The American Journal of Comparative Law**, Vol:2, No:1, 1953, 72-78.
- GEORNIGON, Bernard/ODERO, Alberto/GUIDO, Horacio: “ILO Principles Concerning the Right to Strike”. **First Edition: International Law Review**, Vol. 137 (1998). 2th Edition, ILO, 1-62, 2000, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).
- GÜLMEZ, Mesut: “Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/4, 233-255.
- GÜZEL, Ali: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**. MESS, İstanbul, 2015.
- HAYS, Paul: “Sendikalar ve Siyasi Faaliyet”. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S: 58, 91-97.

- HAYDAROĞLU, Ceyhun/ERDOĞAN, Hüsne: “Türkiye’nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi. **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, 2016/2, 38-46.
- International Labour Office: **Freedom of Association: Digest of Decision and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. Fifth (revised) Edition, Geneva, 2006.
- IŞIK, Rüçhan: “İngiliz İşçi Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri”. **İktisat ve İktimaiyat Enstitüsü Sosyal Siyaset Konferansları-XVII**, İstanbul, 1966, 105-136.
- IŞIKLI, Alpaslan: **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2010.
- KAYA, Pir Ali/GÜLER, Ceyhun: “Uluslar arası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. S: 68, 2015/1, 105-126.
- KLAß, Franziska/ROLZ, Hilmar/RABE, Sebastian/REITEMEYER, Stefan: “Germany”. **The Right to Strike: A Comparative Perspective. A Study of National Law in Six EU States (edited by Arabella Stewart&Mark Bell)**. The Institute of Employment Rights, 2008, 53-64.
- KOLLER, Christian: “Nicht-Arbeit Als Waffe Der Arbeit: Arbeit und Arbeitskampf in Helvetischen Streikdiskursen”, 2015, 211-229. [https://www.researchgate.net/publication/278748626\\_Nicht-Arbeit\\_als\\_Waffe\\_der\\_Arbeit\\_Arbeit\\_und\\_Arbeitskampf\\_in\\_helvetischen\\_Streikdiskursen](https://www.researchgate.net/publication/278748626_Nicht-Arbeit_als_Waffe_der_Arbeit_Arbeit_und_Arbeitskampf_in_helvetischen_Streikdiskursen) (21.12.2018).
- KORAY, Meryem: **Sosyal Politika**. 2. Baskı, İmge Yayınevi, Ankara, 2005.
- KUTAL, Metin: “Toplu İş Hukuku Açısından T.C. Anayasası’nda Yapılan Son Değişiklikler (2010)”. **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**. C: 2, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, 1583-1595.
- MAHİROĞULLARI, Adnan: “Sendika-Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi”. **Emek ve Toplum Dergisi**, C:1, Y: 1, S: 2, 2012, 8-23.
- MAHİROĞULLARI, Adnan: “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”. **Emek ve Toplum Dergisi**. C: 1, Y:1, S: 1, 2012, 9-33.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay’ın Toplu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010**. Türk Milli Komitesi, Ankara, 2012.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: **İş Hukuku II , Toplu İş İlişkileri**. Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 2016.
- ODAMAN, Serkan: “Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”. **LİSGHD**. S: 3, 2004, 816-834.

- ÖZKARACA, Ercüment: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016.
- ÖZTÜRK, Berna: “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2016/4, 1793-1835.
- ÖZVERİ, Murat: **Sendikal Haklar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**. Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, No: 5, İstanbul, 2012.
- SUR, Melda: “Siyasi Grev”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/4, 11-26.
- SUR, Melda: **İş Hukuku Toplu İlişkiler**. Güncellenmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.
- SÜMER, Haluk Hadi: “Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri”. **İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan**, İÜHF Yayını, İstanbul, 2011, 541-559.
- ŞAFAK, Can: “12 Mart’tan 12 Eylül’e Türkiye’de Sendikalar”, **Toplum ve Bilim Dergisi**. S: 127, 2013, 121-143.
- TUNCAY, Can: Toplu Eylem Hakkı Karar İncelemesi. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 42, 2014/3, 265-284.
- TUNCAY, Can/SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu: **Toplu İş Hukuku**. 6. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.
- ÜNAL, Şeref: “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarının Türk İç Hukukuna Etkileri”. **Anayasa Yargısı Dergisi**, C: 17, 2000, 63-87.
- ÜNSAL, Engin: “Sendikaların Siyasi Faaliyet Yasağı ve 2821 Sayılı Yasanın 37/III Maddesinin Değerlendirilmesi”. **LİSGHD**. S: 13, 2007, 97-102.
- WARNECK, Wiebke: **Strike Rules in the EU27 and Beyond. A Comparative Overview**. ETUI-REHS, Brussels, 2007.
- WHITE, Chris: “The Right to Politically Strike?”. **AIRAANZ**, 2005, 259-268.

### **Mahkeme Kararları İçin Bkz:**

- Çalışma ve Toplum Dergisi Yargıtay Kararları: [www.calismavetoplum.org](http://www.calismavetoplum.org).
- Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası: [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (çevrimiçi).
- Hukuk Medeniyeti: [www.hukukmedeniyeti.org](http://www.hukukmedeniyeti.org).