

# SENDİKASIZLAŞTIRMA ARACI OLARAK YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ SÜRECİ İLE SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASININ ENGELLENMESİ SUÇUNUN UYGULAMASI

**Av. Gökhan Candoğan**

*Şeker İş Sendikası Hukuk Müşaviri*

## **Özet**

Türkiye’de 1980’lerden bu yana uygulanmakta olan neoliberal politikalar, doğrudan hedeflediği sendikal örgütlenmeleri ciddi bir zaafa uğratmıştır. Özellikle 90’larla birlikte hız kazanan özelleştirmeler, işten çıkarmalar ve yaygınlaştırılan istisnai çalışma modelleri sendikaların hızla üye ve güç kaybetmesine neden olmuştur. Bugün bakıldığında, pek çok sendika, önümüzdeki dönemde örgütlenmeyi hedeflemediği ve başaramadığı takdirde varlığını sürdürülemez bir noktaya gelecektir. Çalışma koşullarının kötüleşmesi, iş güvenliğinin dikkate alınmaması ve temel haklardan yoksun istisnai modellerin yaygınlaştırılması işçilerde ciddi rahatsızlıklar yaratmakta, bir anlamda örgütlenme zeminini oluşturmaktadır. Buna karşın, örgütlenmeyi engellemeye yönelik işveren tutum ve davranışlarının hukuki araçlarla etkisiz kılınması gerekmektedir. Bu çalışmada, sendikasılaştırma aracı olarak kullanılan yetki tespitine itiraz süreci ile sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçuna dair güncel durum hakkında değerlendirmeler yapılmaktadır. Anahtar Kelimeler: Sendikal örgütlenme, sendikasılaştırma, yetki tespitine itiraz, sendikal haklara karşı suçlar, kişisel verilerin korunması

**PROCESSES REGARDING OBJECTIONS AGAINST COLLECTIVE  
AGREEMENT  
AUTHORIZATION OF TRADE UNIONS AS A TOOL FOR DEUNIONIZATION  
AND OBSTRUCTING THE ENJOYMENT OF TRADE UNION RIGHTS  
AS A CRIMINAL OFFENCE**

## **Abstract**

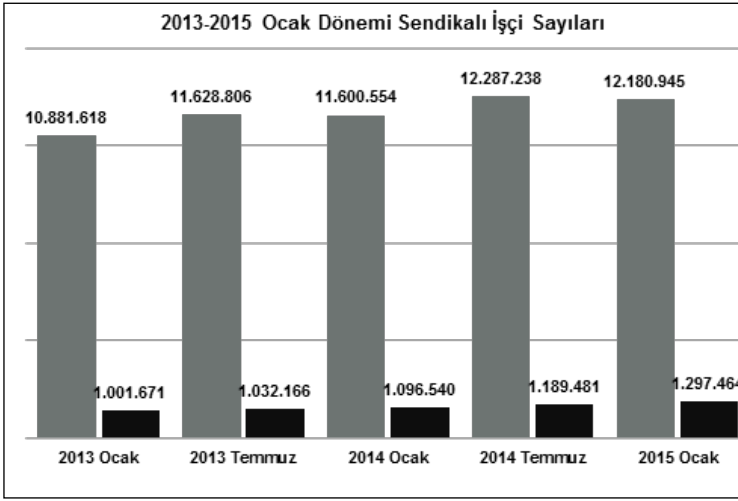
Neoliberal policies implemented in Turkey since the 1980s have directly targeted and seriously damaged unionization. Privatizations which gained speed especially as of 90s, dismissals and increase in atypical work arrangements have resulted in a fast-paced loss of membership and influence on the part of trade unions. Today, many trade unions will soon arrive at the point of extinction unless organizing is aimed and accomplished. Deterioration of working conditions, disregard for occupational safety and the dissemination of atypical work characterized with the deprivation of basic rights are causing serious disturbance among workers, which in one sense, becomes a basis for organizing. Nonetheless, there is a need for legal instruments which would disable the employer attitudes and deeds obstructing unionization. This study provides an insight into the processes concerning objections against the trade unions’ collective agreement authorizations as a tool for de-unionization alongside the reflections upon the current situation with regard to disturbance of trade union rights as a criminal offence.

Keywords: Trade Union Organizing, de-unionization, objections against trade unions’ collective agreement authorization, crimes against trade union rights, protection of personel data

## 1. Sendikal Örgütlenme Krizi

Kıdem tazminatı, alt işverenlik, iş güvenliği başlıkları ile kamuoyunun gündeminde olan çalışma hayatında, işçiler ve sendikalar için önümüzdeki dönemin “örgütlenme/sendikalaşma” etrafında şekilleneceği kaçınılmaz bir gerçektir. Gerçeği yansıtmaktan uzak istatistiklerle oluşturulan Türkiye’de sendikal örgütlenmenin geniş bir işçi kesimini kapsadığı algısı, 1980’lerden itibaren uygulanan neo liberal politikalar ve özellikle 1990’dan sonra hız kazanan özelleştirmeler ile yerini acı gerçeğe bırakmıştır.

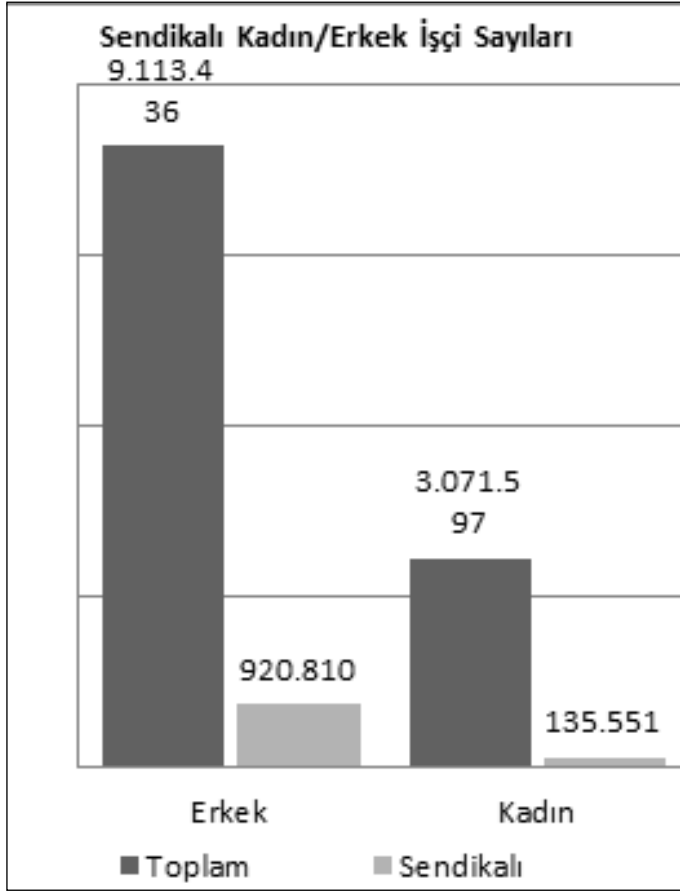
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan Ocak 2015 istatistiklerine göre Türkiye’deki toplam 12.180.945 işçinin 1.297.464’ü, yani %10,65’i sendikalıdır. Yenilenen kayıtlarla 2013 Ocak ayından bu yana açıklanan sendikalı işçi istatistiklerinin genel eğilimini yansıtan bu veri, Türkiye’de sendikal örgütlenmenin içinde bulunduğu olumsuzluğu doğrudan yansıtmaktadır.



İş güvenliğinin teoride kaldığı, iş kazalarında lider konumda olan, büyümesini son otuz-kırk yıllık dönemde kırsaldan kente taşınan kitlenin düşük ücret ve haklarla çalıştırılmış olmasına borçlu olan bir ülkede, sendikal örgütlenmenin mevcut durumu sürdürülemez bir noktaya gelmiştir.

Üstelik, kadın işgücüne yönelik ayrımcılık içerir politika ve uygulamalar da ayrı bir gerilim noktasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan verilere göre, on iki milyonu aşkın işçinin sadece üç milyonu kadın işçidir. Üstelik de işçi kadınların sadece %4’ü sendikalıdır. TÜİK tarafından açıklanan verilere göre 2014 yılı sonu itibarıyla Türkiye toplam nüfusunun %49,8’i (38 milyon 711 bin 602) yani yarıya yakını

kadın iken işçi kadın sayısının erkeklere göre son derece düşük olması, kadınlara yönelik ayrımcılık içerir politika ve yaklaşımı sergilemektedir.



Bu veriler, önümüzdeki dönemde işçi mücadelesinin örgütlenme eksenli olacağını, daha doğrusu olması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Aksi taktirde çok ciddi toplumsal gerilimlerin yaşanması kaçınılmaz olacağı gibi sendikaların varlıklarını sürdürebilmeleri de giderek zorlaşacaktır.

Bir süredir bu olumsuz tablonun farkında olan sendikal yapılar, yeni üyeler kazanmak için ciddi bir çalışma içine girmiştir. Sendikalara yönelik olumsuz algının dağıtılması, temel çalışma haklarının sendikal örgütlenme ile alınabileceğinin sendikayla bugüne kadar hiç tanışmamış işçilere anlatılması için çaba harcanmıştır.

Hâl böyle olmakla birlikte sendikal örgütlenmenin önünde ciddi engellerin varlığı da bilinmektedir. Kamu işyerlerinde giderek yaygınlaştırılan alt işveren işçiliği (taşeronluk) ile geçici işçilik uygulaması, bizzat devlet

---

eliyle haklardan yoksun bırakılan bir işçi kesiminin varlığını ortaya çıkarmıştır. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “Alt İşverenlik, Geçici İş İlişkisi ve Uzaktan Çalışma” başlıklı rapora göre 2012 yılı itibarıyla kamuda 585.788, özel sektörde 419.466 işçi alt işveren işçisi olarak istihdam edilmiştir. Anılan dönemde toplam işçi sayısının 10 milyon civarında olduğu gözetildiğinde, her on çalışandan birinin alt işveren işçisi olduğu gerçeği ile karşılaşılmaktadır)

Yirmi yıldır artan sayıda iş, alt işverenler tarafından istihdam edilen, sendikal örgütlenme hakkı başta olmak üzere temel çalışma haklarından yoksun işçilere bırakılmış olmakla birlikte, yürütülen mücadele ve açılan davalar sonucunda verilen kararlar kamu idaresini sıkıştırmaya başlamıştır. (Alt işveren işçilerinin temel haklarının ana işveren olarak kamu idarelerine yüklenmesi, bu sistemden beklenen yararı tümüyle ortadan kaldıracaktır)

Öbür tarafta, işçi ve sendikalar karşısında ekonomik ve siyasi güce sahip olan işverenler, bu güçlerini çoğu durumda örgütlenme aleyhine kullanmaktan kaçınmamaktadırlar. Yasal eksiklikler ve boşlukları kullanmaktan hukuka aykırı fiil ve işlemlere kadar işçileri örgütlenme hakkından yoksun bırakmaya yönelik her türlü fırsat değerlendirilmektedir.

Bunun yanı sıra; kurumsal işyerlerinde sendikal örgütlülük belli bir meşruiyet kazanmış olmasına rağmen, değişen Türkiye ve iktidar yapısı ile öne çıkan yeni kuşak sermayedarların sendikal örgütlenmeye 1980 öncesinin anlayışı ile yaklaşması yakıcı bir sorunu işaret etmektedir. Rekabet avantajını sadece işgücü maliyeti üzerinden yapabilen bu tür işletmelerde sendikal örgütlenmeyi engellemek işverenlerin asli amacı haline gelmiştir.

## **2. Yetki Tespitine İtiraz Sürecinin Sendikasızlaştırma Aracı Konumunun Devamı**

2821 ve 2822 sayılı yasalar döneminde, örgütlenme hakkının önündeki en önemli engellemelerden birisi toplu iş sözleşmesi (TİS) “yetki süreci” olmuştur. Bir işyerinde/işletmede her türlü zorluğa rağmen üye yapmayı başarabilen sendikanın yetki tespiti başvurusu sonucunda Bakanlık tarafından verilen “çoğunluk tespitine” dair karara işverenler tarafından çeşitli sebeplerle itiraz edilmektedir. İtiraz üzerine açılan davaların makul bir sürede sonuçlandırılmaması, dava sürecinde sendikal örgütlenmeyi kırmak için işverene zaman kazandırmaktadır.

Sendikalar öteden beri “yetki itirazlarının sendikasızlaştırmanın aracı olduğu” görüşünü savunmuşlardır.<sup>1</sup> Bazı sendikalar için, yetkiye itiraz

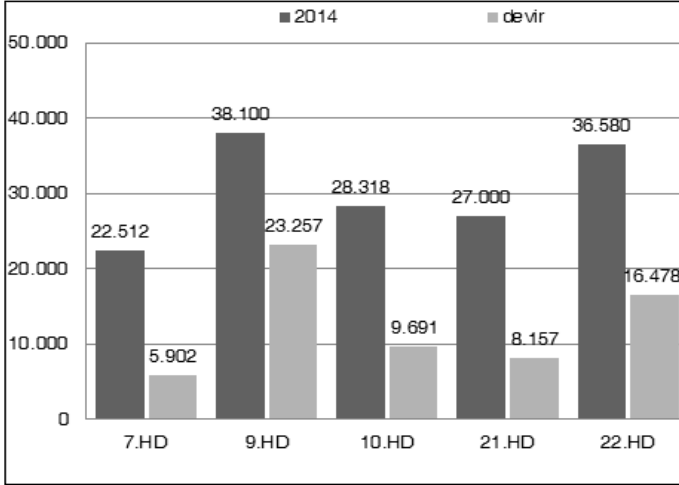
---

<sup>1</sup>Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Dr.Murat Özveri,Birleşik Metal İş Yayınları 2012, sayfa 129

halinde yetki alabilmeleri dört yılı aşan bir süreyi gerektirirken, çoğu durumda, bu sürecin sonunda yetki alındıktan sonra işyerinde sendikalı işçi kalmaması nedeniyle TİS imzalama imkanı ortadan kalkmaktadır.<sup>2</sup>

Yetki süreci ile ilgili olumsuzluklar, 6356 sayılı Kanun döneminde de devam etmektedir. Maddi ve hukuki temeli olmayan, soyut ve afaki itirazlar ile açılan davalar, Mahkemelerin ağır iş yükü nedeniyle ağır aksak ilerlemektedir.

Alttağı grafikte Yargıtay'da iş ve sosyal güvenlik uyuşmazlıklarına bakan dairelere 2014 yılında gelen dosya sayısı ile 2015 yılına devreden dosya sayısı bilgileri yer almaktadır.<sup>3</sup>



<sup>2</sup>a.g.e. sayfa 123, vd

<sup>3</sup>Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 19.01.2015 tarih ve 2015/8 sayılı kararında yer alan veriler

---

Buna göre; 2014 yılında Yargıtay Hukuk Dairelerine gelen toplam 561.130 dosyanın 152.510 tanesi iş/sosyal güvenlik hukuku dosyaları iken, 2015 yılına devredilen 202.828 dosyanın 63.485'i yine iş/sosyal güvenlik hukuku dosyaları olmuştur. Bu veriler iş ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki uyuşmazlık sayısının artışı da göstermektedir. Zira, 2010 yılında Yargıtay'a gelen iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlık sayısı toplam 83.795 iken, sadece dört yılda bu sayı 152.510'a çıkmıştır.

Yargının iş yükü sebebiyle, yetki tespiti davaları da oldukça uzun bir sürede sonuçlanmaktadır. Nihayetinde çoğunlukla sendikalar lehine sonuçlanan davalara rağmen, sendikal örgütlenme ve TİS imzalama konusunda sonuç alınabilmesi mümkün olmamaktadır.

6356 sayılı Kanun ile birlikte şeker işkolunun kaldırılması ile gıda işkoluna geçen ve yoğun bir örgütlenme çabasına girişen Şeker İş Sendikası tarafından Aksaray'da bulunan bir şeker üretim işyerinde kaydedilen üyelikler sonucunda yapılan yetki tespitine işveren tarafından itiraz edilmiştir. 21.12.2012 tarihinde açılan yetki tespitine itiraza dair davada, ilk duruşma 11.04.2013 tarihinde yapılabilmiş ve Mahkeme davanın yetki yönünden reddine karar vermiştir.

İşverenin işyeri/işletme ayırımına dair itirazına dayalı temyiz isteği üzerine Yargıtay 22.Hukuk Dairesi kararı bozmuştur. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi kararında, yetkili Mahkemenin belirlenebilmesi için işverenin "işletme" iddiasının değerlendirilmesi, kamu düzenine ilişkin bu itirazın yeterli araştırma ve inceleme ile netleştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Keşif ve bilirkişi incelemesi anlamına gelen bu bozma kararı üzerine yeniden başlayan yargılamada halen bilirkişi incelemesi süreci devam etmektedir. 29.06.2012 tarihinde Bakanlığa yapılan başvuru üzerine başlayan yetki tespiti süreci, aradan geçen dokuz yüz (900) güne karşın sonuçlandırılmamıştır.

Uzayan yetki tespiti sürecinde, işveren sendikalı işçilerin büyük bir çoğunluğunu işten çıkarmış, bir kısmını da sendikadan istifaya zorlamıştır. Yani, yargılama sonucunda yetki tespiti kesinleştiğinde, işyerinde üye sayısı önemli ölçüde azalan Sendika'nın pazarlık gücü ortadan kaldırılmıştır. Üstelik, işten çıkarılan işçilerin tümü işe iade davalarını kazanmış olmalarına rağmen, işveren tarafından işe davet de edilmemiştir.

Görüldüğü üzere, yeni bir yasal düzenlemeye rağmen, uygulamada değişen pek de bir şey olmamıştır. İşverenler, bu tür hukuki düzenleme eksikliklerinden sonuna kadar yararlanmayı tercih ederken, sendikal örgütlenmeyi engelleme işlemlerinin yaptırımsızlığını da dikkate almaktadırlar.

### 3. Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçundan Verilen Mahkumiyet Kararları

Bu noktada, Türk Ceza Kanunu'nun 118.maddesi ile "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi" başlığı altında örgütlenme hakkına yönelik fiillerin suç kapsamına alınmasının değerlendirilmesi de yerinde olacaktır. Anılan yasal düzenlemede;

***Madde 118-** (1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

*(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.*

hükmü yer almaktadır. Örgütlenme hakkına yönelik sayılan fiilleri suç kapsamına alan düzenlemenin gerekçesi de,

***MADDE 118.**– Madde metninde, sendikal hakların kullanılmasını engelleme fiilleri suç olarak tanımlanmıştır. Söz konusu suç tanımında çeşitli seçimlik hareketlere yer verilmiştir.*

*Maddenin birinci fıkrasına göre, bir kimseye karşı cebir veya tehdit kullanılarak, bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya ya da sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlanması, suç oluşturmaktadır. Bu suçun tamamlanmış şekline göre cezaya hükmedilebilmesi için, cebir veya tehdide maruz kalan kişinin sendikaya üye olması veya olmaktan vazgeçmesi, sendikanın faaliyetlerine katılması veya katılmaktan vazgeçmesi ya da sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılması gerekmemektedir. Bu amaçlarla, kişiye karşı cebir veya tehdit kullanılması, söz konusu suç tamamlanmış gibi cezalandırılabilmek için yeterlidir. Bu bakımdan söz konusu suç, bir teşebbüs suçu niteliği taşımaktadır.*

*Maddenin ikinci fıkrasında cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi ayrı bir suç olarak tanımlanmıştır. Bir sendikanın faaliyetlerinin cebir veya tehditle ya da hukuka aykırı başka bir davranışla engellenmiş olması hâlinde, suç tamamlanmış olur.*

---

olarak ifade edilmiştir. Her ne kadar düzenleme olumluya doğru bir adımsa da, suçun oluşumu için “cebir veya tehdit” fiilinin aranması, hangi fiillerin bu kapsama alınacağı konusunda tereddüt doğurmaktadır. Yasa maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen bir sendikanın faaliyetinin engellenmesi suçunda “cebir veya tehdit” yanında “hukuka aykırı bir başka davranış” ifadesiyle suç oluşturulan fiiller konusunda esnek bir düzenleme getirilirken sendikaya üye olma/olmama gibi suç hallerinin “cebir veya tehdit” ile sınırlı tutulması kanımızca yerinde bir tutum olmamıştır.

Buna karşın, bu yasal düzenlemeye dayalı olarak yapılan suç duyuruları üzerine açılan ve mahkumiyet ile sonuçlanan davaların varlığı kayda değerdir. Bu maddeye dayalı olarak açılan bir dava sonucunda Kütahya 2. Sulh Ceza Mahkemesi tarafından verilen bir karar örgütlenme hakkının etkin bir şekilde kullanılabilmesinde yargının tutumunun ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Belediye İş Sendikasına üye işçilere yönelik olarak, işçilerin sendikadan ayrılmasına yönelik eylemlerde bulunan bir kişi aleyhine Türk Ceza Yasası'nın 118/1 bendine dayalı olarak açılan ceza davası sonucunda, Mahkeme, şüphelinin anılan suç işlediğinin sabit olması karşısında altı (6) ay hapis cezası vermiştir. Suçun birden fazla kişiye karşı işlenmiş olması sebebiyle cezayı yedi (7) aya çıkaran Mahkeme, sanığın pişmanlık göstermemesini gözeterek cezayı paraya çevirmediği gibi erteleme hükümlerini de uygulamamıştır.

Kararın sonucu kadar gerekçesi de öne çıkmaktadır. Mahkeme, tanık beyanları ile ortaya konulan, sanığın sendikalı işçilere yönelik, “sendikalı işçilerin ağır işlere verileceği,” kapının önüne konacağı, yasal izin haklarının verilmeyeceği gibi sözlerinin “tehdit” fiilini içerdiğini kabul ederek Ceza Yasası 118/1 bendinde düzenlenen suçun oluştuğunu kabul etmiştir;

*... Sanık vekilinin bu savunmasında da görüldüğü gibi sanığın işine sendikalı sayısını azaltmada başarı göstermemesi nedeniyle son verilmiştir. Yani sanığın amacı 5237 s.k. 118 maddesinde tanımlanan işçileri sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlamaktadır. Nitekim bu amacın “işçileri ağır işlere vermek”, “Toplu iş sözleşmesinden yararlandırmamak”, “istifa edin”, “hafta tatili, bayram tatili izinlerini kaldırmak”, “sendikanın sömürü düzeni olduğunu konusunda telkinde bulunmak”, “kapının önüne koymak”, “bizi hiç bir güç yıkamaz, devlet bizi” gibi tehdit içeren söz ve davranışlar ortaya koyduğu açıktır. Nitekim bu baskı ve zorlamalar doğrultusunda sendikadan istifa eden işçiler olmuştur. (M.T., M.A.T., M.C.R.T., A.E., Y.E. son üç kişinin noter masraflarının sanık tarafından karşılandığı tanık Erdal tarafından açıklanmıştır.)*



*Yukarıda sanığın çeşitli şekillerde sendikal işçilere sarf ettiği sözler katılanlara sair kötülük edeceğine ilişkin basit tehdit düzeyinde de olsa yasanın aradığı unsurun olayda varlığı gerçekleşmiş durumdadır. Katılanları kötü koşullarda çalıştıracağına, işine son vereceğini, izin kullandırmayacağını bildirmesi sair tehdittir.*

*4- Sanık savunmasında suçlamayı kabul etmemiş istifa edenlerin kendi isteklerini bildirmiş, “Sendikadan ne fayda gördüklerini” sordüğünü açıklayarak bir pişmanlık belirtisi göstermemiştir. Sanık vekili müvekkilinin savunması yanında işyerinde sendika işçi sayısını azaltmakta başarı göstermemesi nedeniyle müvekkilinin iş akdini feshedildiğini açıklarken bile sanığın iş yerinde suç konusu eylem için faaliyet gösterdiğini dolayısıyla savunmuştur, sanığın işine son verilmiş olması bu türden bir suçu bir daha işlemeyeceği anlamına gelmez, mahkememizce algılanacak bir pişmanlık duymayan sanığın cezası seçenek yaptırımlara çevrilmemiş ve ertelenmemiştir.*

Benzer şekilde; Isparta eski Belediye Başkanı da, baskı ve tehdit ile işçileri sendika değiştirmeye zorladığı için hapis cezası almıştır.<sup>4</sup> Toplam 152 belediye işçisinin iş akitlerini fesheden belediye başkanı 2012 yılında verilen kararla iki buçuk yıl hapis cezasına mahkum edilmiştir.<sup>5</sup> Karar sonrasında yaptığı açıklama ile “..Yüce mahkemenin verdiği karar ne hırsızlık, ne yolsuzluk, ne de belediyeyi zarar uğratmak suçundandır. Aldığım ceza Hak-İş Sendikası'nı belediyede kayırmam, onları desteklemem iddiasıyla verilmiş bir karardır. Eğer bu doğruysa benim için bu bir idealdir. Onur duyarım” diyen eski belediye başkanı Hasan Balaman, suç işleme kasdını açıkça ortaya koyarken, son dönemde ne yazık ki giderek yaygınlaşan adalet duygusundan yoksun siyaset söyleminin güzel bir örneğini vermiştir.

Sendikal örgütlenme faaliyetlerine karşı işverenler tarafından tesis edilen hukuka aykırı engellemeler nedeniyle TCK'nun yukarıda anılan hükmü çerçevesinde şikayette bulunulması, kanımızca mutlaka yapılması gereken bir hukuk girişimidir. Çok aleni bir şekilde gerçekleştirilen sendikal örgütlenmeyi engellemeye yönelik tutum ve davranışların tespiti de mümkün olduğundan, açılan davaların sayısında bir artış vardır.

---

<sup>4</sup> <http://www.belediyeis.org.tr/haberyaz.php?mlzid=14&lang=tr&haberid=12>

<sup>5</sup> [http://www.dha.com.tr/eski-belediye-baskanina-25-yil-hapis\\_269842.html](http://www.dha.com.tr/eski-belediye-baskanina-25-yil-hapis_269842.html)

---

Şeker İş Sendikası, yukarıda aktarılan Aksaray işyerinde işveren temsilcilerine karşı, sendikal örgütlenmeyi engellemekten suç duyurusunda bulunmuştur. Yapılan başvuruyu değerlendiren Cumhuriyet Başsavcılığı, 13.12.2013 tarihli iddianame ile toplam on sekiz (18) şüpheli hakkında kamu davası açmıştır. İddianamede; sendikalaşma sürecinin işveren tarafından öğrenilmesi ile işçilerin çalışma yerlerinin değiştirildiği, bazı birimlerde çalışan işçilerin hizmet alımına gidilmesi sebebiyle işten çıkarıldığı, sendikadan istifa edenlerin işyerinde çalışmaya devam ettirildikleri, bu hususlar çerçevesinde şüphelilerin birlikte hareket ederek işyerinde sendikal faaliyet yapılmasını engelledikleri, belirtilmiştir.

Yine Şeker İş Sendikası tarafından Çankırı’da bir işyerinde sendikal örgütlenmenin engellendiği şikayetiyle yapılan suç duyurusu üzerine toplam beş (5) şüpheli hakkında sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi nedeniyle kamu davası açılmıştır. Savcılık iddianamesinde; şüphelilerin fikir ve eylem birlikteliği içinde, sendikalı olan ve olmayan işçiler arasında ayırım yaparak sendikalı işçilere baskı yaptıkları, işçileri sendikadan istifaya zorladıklarının kabulü ile suçlamada bulunulmuştur.

Burada dikkat çekilmesi gereken noktalardan birisi de, işverenlerin e-devlet sistemi üzerinden gerçekleşen sendika üyeliklerini sonlandırmak için baskı ve tehdit ile işçilerin e-devlet şifrelerini alarak istifa işlemini bizzat gerçekleştirmeleridir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun “sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması” başlıklı 17. maddesinde:

*“(5) Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır...”*

denilerek; üyelik başvurusunun e-Devlet üzerinden yapılacağı belirtilmiştir.

Bu kapsamda, sendika üyesi her işçi kendine ait olan e-Devlet şifresini kullanmak suretiyle giriş yapacağı e-Devlet sistemi üzerinden sendika üyeliğini gerçekleştirmektedir. Aynı şekilde, sendika üyeliğinden çekilme işlemleri de e-Devlet üzerinden bildirimde bulunarak yapılmaktadır. Bu çerçevede, hassas kişisel veri niteliğinde olan e-Devlet şifresi işçilerin sendikal haklarının korunması açısından son derece büyük önem kazanmıştır.

Türk Ceza Kanunu’nun “kişisel verilerin kaydedilmesi” başlıklı 135. maddesinde,

*“(1) Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.*

*(2) Kişilerin siyasî, felsefî veya dinî görüşlerine, ırkî kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlâkî eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kimse, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.”*

hükmü varken “verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme” başlıklı 136. maddesinde de,

*(1) Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

denilmiştir. Madde ile, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak ele geçirilmesinin suç teşkil ettiği görülmektedir.

Anılan yasal hükümler birarada değerlendirildiğinde; baskı ve tehdit ile işçinin sendikadan ayrılmaya zorlanması, bu amaçla e-devlet şifresinin zorla alınması ve bu şifre ile sendikadan çekilme işleminin yapılması, TCK 118 hükmü dışında, kişisel verilerle ilgili 136 ncı maddesinin de ihlali anlamına gelmektedir. İşveren ve/veya talimatıyla hareket eden personel işçilerden e-devlet şifresini aldıkları anda, kişisel verileri “hukuka aykırı bir şekilde ele geçirmiş” olmaktadır.

TCK’nın gerek 118 gerekse de 136 ncı maddesi hükümlerinin sendikalar tarafından ısrarcı bir şekilde işletilmesi, şikayet ve dava süreçlerinin takibi sendikal örgütlenmeye yönelik açık girişimleri belirli bir şekilde engelleyecektir.

Mevcut tablo, çalışma hayatındaki gerilimlerin önümüzdeki dönemde de giderek artacağına işaret etmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de temel mesele “gelirin adil bölüşümü” noktasında toplanmaktadır. Üretilen gelir artarken, bölüşümdeki adaletsizlik sebebiyle refahtan çok küçük bir kesimin çok büyük bir pay alması uzun dönemde ekonomik, siyasi ve ahlaki olarak savunulabilir olmaktan çıkacaktır. Tam da bu noktada işçilerin gerek ulusal gerekse de uluslararası hukuk kurallarıyla düzenlenmiş haklarını elde edebilmek ve kullanabilmek için sendikal örgütlenmeye yönelmeleri kaçınılmaz ve engellenemez bir olgudur.

