

**6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİ KANUNU'NUN SENDİKALAR HUKUKU
AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRMESİ**

Fahri Bilal YANKIN*

ÖZET

Bu çalışmada 2012 yılında TBMM'de kabul edilen 6356 sayılı Kanununun, yürürlükten kaldırılan 2821 ve 2822 sayılı yasalarla karşılaştırması yapılarak genel bir değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Çalışma İki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kısaca yeni yasanın temel özelliklerine değinilmektedir.

İkinci bölümde ise yasanın bazı hükümleri ile 2821 sayılı Kanun ve çok genel çerçevede 2822 sayılı Kanunun geçmişte sorun çıkarıcı ve tartışma ve eleştirilere konu olan bazı hükümlerinin sendikalar hukuku açısından karşılaştırması ve değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Sonuç olarak, Yeni yasa özellikle sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri ve sendikal faaliyetler açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmekle birlikte özellikle toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürmekte ve bazı alanlarda ise kısıtlamaları daha da artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Anayasa, yasa, sendika, grev, lokavt, toplu sözleşme

**UNIONS AND COLLECTIVE BARGAINING LAW NO. 6356 ON
TRADE UNIONS IN TERMS OF AN ASSESSMENT OF THE LAW**

SUMMARY

In this study, a general evaluation is made by comparing the Law No. 6356, which was adopted in The Grand National Assembly of Turkey in 2012, with the laws numbered 2821 and 2822.

*Dr., BASİSEN (Banka Finans ve Sigorta işçileri Sendikası) Eğitim ve Basım Uzmanı

The study consists of two parts. In the first part, the basic features of the new law are briefly mentioned.

In the second part, some provisions of the law and 2821 of the Law No. 2821 in the very general framework are compared and evaluated in terms of the unions' laws in the past, which are subject to discussion and criticism.

As a result, the new law continues to limit, in particular, the restrictions on the right to collective bargaining and strike, with some limited improvements in terms of trade union building, the internal functioning of trade unions and trade union activities, and in some areas increasing restrictions.

Key Words: Constitution, law, union, strike, lockout, collective bargaining

GİRİŞ

18 Ekim 2012 günü TBMM tarafından kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 7 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi. 12 Eylül askeri darbesinden sonra 1983 yılında çıkarılan yasaların reform edileceği ve demokratikleştirileceği iddiasıyla yapılan ve iki kanunu tek bir kanun altında birleştiren yeni yasanın bazı olumlu düzenlemeler getirmekle birlikte 2821 ve 2822 sayılı yasaların bazı olumsuzluklarını da muhafaza ettiği söylenebilir. Belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı kanunun hazırlanırken, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 29 yıllık pratiğinden yeterince yararlanılmadığı gibi yaşanan olumsuzluklarda da ders alınmamıştır. Ayrıca ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine belli aykırılıklar devam ederken, taslak meclis komisyonunda ele alınırken ve genel kurulda görüşülürken yapılan değişikliklerde sosyal taraflardan ziyade farklı baskı gruplarının etkili olduğu görülmektedir.

Nitekim bu tespit bilim çevreleri tarafından da yapılarak şöyle ifade edilmiştir: "Türk çalışma hukukunu ILO sözleşmeleri ile uyumlu hale getirmeyi ve uygulamada karşılaşılan çeşitli sorunları çözmeyi amaçlayan yeni yasa bazı olumlu düzenlemeler dışında aynı zamanda boşluk ve sakıncalı hükümler de içermektedir; örneğin işçinin sendika karşısı

ayrımcılık eylemlerine karşı korunmasını düzenleyen belirsiz hüküm, sendikaların toplu sözleşme yetkisi kazanabilmeleri için aranan çift kriterin muhafaza edilmesi, yaşamsal hizmetler kavramına girmeyen bazı sektörlerde grev hakkı üzerindeki kısıtlamaların ve grev ertelemelerinin devam ettirilmesi gibi.” (Dereli, 2013:43)

Bu çalışma, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun bazı hükümlerinin, yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve çok genel bir çerçevede 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun aynı konuları düzenleyen hükümlerinin karşılaştırılması ve sendikalar hukuku açısından bir değerlendirilmesini içermektedir.

A. YENİ YASANIN TEMEL ÖZELLİKLERİ:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri incelendiğinde, eski yasa ile kurulan temel çerçevenin korunduğu görülürken belirli iyileştirmeler yapıldığı da gözden kaçmamaktadır.

1. Eski yasa ile kurulan temel çerçeve 6356 sayılı yasada da kabul edilmiştir.

12 Eylül 1980 askeri darbesinin ardından kabul edilen 1982 anayasasının sendikacılık ve toplu pazarlık düzeninin temel kriterlerini belirleyen ilkeler doğrultusunda ve 274 ve 275 sayılı yasalara tepki olarak çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar yerine kabul edilen 6356 sayılı yasa 12 Eylül ile getirilen sendikal düzenin temel parametrelerini korumuştur (Çelik, 2012).

Yeni yasa ile getirilen temel düzenlemeler mülga 2821 ve 2822 sayılı yasalara paralel bir içeriğe sahiptir. Dolayısıyla sendikalaşma, toplu pazarlık ve greve ilişkin temel yaklaşımlar korunmuştur. Yasa eski yasada olduğu gibi işkolu sendikacılığı ilkesini benimsemiştir. Ama bunun yanında sendikal örgütlenme biçimleri konusunda net bir düzenleme getirmemiştir.

Yasa işkolu sendikacılığını barajlarla korurken, sendikaların faaliyetlerini özgürce ifa etmesini engelleyen düzenlemeyi de korumuştur. Yeni yasa eskisinde olduğu gibi sendikalaşmada işkolu zorunluluğu getirirken, toplu sözleşmede işyeri-işletme esası getirmiştir. Böylece mevcut

sendikal statükonun devamı sağlanmıştır. Toplu sözleşme ve yetki konusunda da eski yasada var olan temel düzenlemelere devam edilmiştir.

2. Yeni Yasa sınırlı da olsa belli iyileştirmeler getirmiştir.

2821 ve 2822 sayılı yasaların yürürlükte olduğu 29 yılda ortaya çıkan bazı sorunlar ve yıllardır hem doktrinde hem ILO’da dile getirilen eleştirilerin bazıları dikkate alınarak 6356 sayılı yasa da kimi iyileştirmeler yapılmıştır. Yeni yasa, iş mevzuatındaki tanım birliğinin sağlanması, 2821 sayılı yasa da yer alan “Türkiye çapında faaliyette bulunmak” amacının kaldırılması, özellikle kurucular da aranan nitelikler ve sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri ve sendikal faaliyetleri düzenlenmesi açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmektedir.

Bunun yanı sıra eski kanunda 28 olan işkolu sayısının 20’ye indirilmesi (md. 4/1), sendika üyeliğinde “noter şartı”nın kaldırılarak, e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması (md. 17/5), sendikal teminatların nispeten artırılması, sendikaların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimlerinin, en geç iki yılda bir 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılması (md. 29/2), işkolu barajının düşürülmesi (barajın düşürülmesine karşın, işkollarının birleştirilmesi nedeniyle bazı sendikaların yetki krizine düştüğünü belirtmek gerekir), işkolu tespit davalarının bekletici neden olmaktan çıkarılması, 2822 sayılı yasadaki “...Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır” (md. 72/4). hükmünün kaldırılması, grevle ilgili hapis cezalarının kaldırılarak yerine idari para cezasının getirilmesi önemli yenilikler olarak sayılır.

Bununla birlikte yeni yasa -yaşanan 29 yıllık pratiğe rağmen- özellikle sendikaların en önemli faaliyet alanı olan toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürmekte hatta bazı alanlarda yasak ve kısıtlamaları daha da artırmaktadır.

B. YASANIN SENDİKALAR HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. İşçi, işveren ve diğer kavramlar

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinde sendikacılık konusuna ilişkin kavramların tanımı verilmektedir. Toplu iş sözleşmesi alanına giren kavramlar; örneğin çerçeve sözleşme, grup toplu iş sözleşmesi, vb ilgili oldukları maddelerde esasen tanımlanmışlardır. Bazıları ise sistemimizde esasen öteden beri mevcut ve aşına olduğumuz kavramlardır (Dereli, 2013). 6356 sayılı Yasada, iş mevzuatını düzenleyen kanunlar arasında tanım birliği sağlanması için: işçi, işveren ve işyeri kavramlarında, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanımlar esas alınmıştır.

Kanunda yer alan "*kuruluş*", "*yönetici*", "*işveren vekili*", ve "*üst kuruluş*" gibi kavramlar 2821 sayılı yasada olduğu gibi tekrarlanmıştır. 2. maddenin 3. fıkrasına göre *işçi*, *işveren* ve *işyeri* kavramları 4857 sayılı yasada tanımlandığı biçimde anlaşılacaktır. Bu kavramlar 2821 sayılı kanundaki hükümlere göre karşılaştırıldığında göze çarpan değişiklikler "*yönetici*" kavramı açısından 2821 sayılı kanunun denetleme kurulu üyelerini de yönetici sayan düzenlemesi yeni metne alınmamıştır. "*İşyeri*" kavramı 4857 sayılı kanuna yapılan yollama nedeniyle biraz genişletilmiştir. Bu haliyle işyeri düzeyinde toplu sözleşme yetkisi ve kapsamının belirlenmesinde bazı uygulama sorunlarına yol açabilecektir. İşçi kavramı, 2821 sayılı kanuna göre yeni kanunun 2. Maddesinin son fıkrasında yer alan "*iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin*" ilave hükümlerle genişletilmiş, ancak bu kişilerin sadece bu Kanunun ikinciden altıncı bölüme kadar olan bölümleri bakımından işçi sayılacakları belirtilmiştir. Bu ifade ile sayılan kişilerin kuracağı sendikalar önceki yasada olduğu gibi, toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin dışında tutulmuştur. Ne var ki, 1963 yasalarından günümüze dek uzanan sürede bu grupların -esas itibarıyla toplu iş sözleşmesi yapamamaları nedeniyle- sendikacılık alanında önemli bir varlık göstermedikleri bilinmektedir (Şahlanan, 2013:15)

2. İşkolu esasına göre örgütlenme

Ülkemizde, 1982 Anayasası'nın koymuş olduğu ilkeler doğrultusunda çıkarılan 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile birlikte işkolu esasına göre örgütlenme modeli benimsenmiştir. İşkolu sendikacılığı, işyerindeki temel faaliyetin esas alındığı bir örgütlenme modeli olup, sendika işkolu esasına dayalı olarak kurulur ve mesleklerini dikkate almaksızın o işkolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini amaçlar. (Yenisey, 2013: 43) İşkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi ise, işçilerin

sendika kurma veya sendikaya üye olmada mesleklerine ve yaptıkları işe bakılmaksızın sadece işyerinin girdiği işkoluna göre sendika hakkının kullanılmasıdır. (Şahlanan, 2013: 15) İşkolu esasına göre örgütlenme ilkesi sendikal mevzuata 12 Eylül hukuku ile birlikte girmiş, yeni yasada da bu ilke muhafaza edilmiştir. Dolayısıyla 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu zamanında da “işkolu esası” şartına devam edilmiştir. İşkolu esasına göre ise, öncelikle bütün ülkede yapılan işler, sayısı belirli işkolları içinde toplanacak; sonra da gerek işçiler gerekse işverenler bir sendika kurmak istediklerinde, işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolunun esas alınması gerekecektir. Ayrıca, yasada temel olarak işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi kabul edilmiş; buna karşılık 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu'nda yer alan “Türkiye çapında faaliyette bulunmak” şartına 6356 sayılı Yasa'da yer verilmeyerek bölge veya il düzeyinde sendikal faaliyette bulunmaya kapı açmıştır. Burada da ILO eleştirilerinin göz önünde tutulduğu söylenebilir. Ancak, bu tür bölgesel veya il düzeyindeki sendikaların da yaşaması için toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınmasında “işkolu barajını” aşmış olması gerektiği unutulmamalıdır (Demir, 2013: 21).

Bunun yanında, “meslek” ve “işyeri” esasına göre sendikalaşma yasağı (2821 sayılı Sendikalar Kanunu Md.3/1,3) da kaldırılmıştır. Ancak “işyeri” esasına göre sendikalaşma yasağı kaldırılmasına rağmen, 6356 sayılı Yasa'nın yukarıda öngörülen işçi veya işverenin bir araya gelerek “bir işkolunda faaliyette bulunmak” üzere oluşturdukları sendikaların, “kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları” (SETİSK Md. 2/1,ğ; 3/1) yolundaki hükümler, hukuken işyeri sendikası kurulmasına engel olacak niteliktedir. (Demir, 2013: 24) Bu kural kanunun gerekçesinde de açıkça ifade edilmektedir. Öte yandan işkolu barajının varlığı işyeri sendikalarının kurulmasını pratikte zorlaştırmaktadır. Aynı şekilde yasağın kalkmasına rağmen meslek sendikalarının da kurulamayacağı açıktır. Çünkü Kanunun öngördüğü tanımla işkolu esası, sendikal örgütlenmenin temellerinden biri olmanın (Kutal, 2006: 119) ötesinde tüzel kişi olarak bir örgütün sendika olarak nitelendirilebilmesinin koşullarından biri haline getirilmiştir. Kanundaki tanıma bakıldığında meslek esasına dayalı kurulmuş bir örgüt sendika olarak nitelendirilemeyecektir (Yenisey, 2013: 46) . Ancak ortada şöyle bir durum bulunmaktadır. 6356 sayılı kanunun sendika tanımı meslek esasına dayalı bir örgütlenmeyi dışlamışsa da 2 inci maddenin 4 üncü fıkrasında yer alan “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci

ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.” hükmü nedeniyle, işçi sayılan bu kişiler tarafından kurulan bu örgütlerin sendika niteliği taşıyacağı açıktır. Aksi takdirde yasal düzenlemenin bir anlamı kalmayacaktır. Öte yandan, bu örgütler sendika olarak kabul edilse dahi temeldeki çelişki varlığını korumaktadır: Örneğin bağımsız olarak vekâlet sözleşmesi ile çalışan avukatlar sendika kurabilecekken, iş sözleşmesi ile çalışan avukatlar bir meslek sendikası kuramayacaklardır. Benzer şekilde, eser, vekalet, taşıma, komisyon, yayın sözleşmelerinin tamamında bağımsız çalışanların o meslekte çalışanlarla bir arada sendika kurma hakkı varken, bu kişilerin iş sözleşmesi ile çalışmaları halinde meslek esasına dayalı kuracakları örgütler yasal tanım uyarınca sendika olarak nitelendirilmeyecektir (Yenisey, 2013: 47).

Bunların yanında kanun işkollarının sayısını 28’den 20’ye indirirken, 2821 sayılı yasaya yönelik eleştiriler arasında yer alan bazı -bir bakıma sendikaya göre işkolu oluşturma gibi- yanlışından dönülmüş, ayrıca yine mülga yasada olduğu gibi “sendika çokluğu” ilkesi benimsemiştir. Yasanın 4 ncü maddesi işkollarını düzenlerken, “Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.” (md. 4/2) denilerek bu konuda uygulamada yaşanan ve işkolu tespitine yönelik ihtilafların önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Ayrıca, “Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.” (Md. 4/3) hükmü uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan “İşkolları Yönetmeliği” 19 Aralık 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

3. Kurucularda, Yöneticilerde, Denetim ve Disiplin Kurulu Üyelerinde Aranılan Nitelikler

Kanunun kurucularda aradığı koşullar, yönetim, denetleme ve disiplin kurulu organlarında görev alanlar bakımından önemlidir. 6356 sayılı yürürlükteki Kanun, 2821 sayılı Kanun’dan farklı olarak işçi ve işveren sendika ve konfederasyon kurucularında da daha önce aranan “işkolunda fiilen çalışma koşulu” yerine sadece “fiilen çalışma koşulunu” yeterli görmüştür (SETİSK Md.6/1,2). Sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar “idari para cezasına” çarptırılacakları gibi; idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle de sendika organlarında görev alamazlar (SETİSK

Md.78/1,a ve 2). 6356 sayılı Kanunun getirdiği bir başka yenilik kurucu, yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyelikleri için Türk vatandaşı olma koşulunun aranmamasıdır. Başka bir ifade ile, yabancılar da sendika kurucusu, yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyesi olabileceklerdir. Kanun ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan "Türkçe okuryazar olmak" şartı yeni kanunda kaldırıldığı için (SETİSK Md.6/1), artık kurucu, yönetici, denetim ve disiplin kurulu üyesi olmak için "Türkçe okuryazar olmak" da gerekmemektedir.

4. Sendika Üyeliği ile İlgili Değişiklikler

Kanunun getirdiği önemli yeniliklerinden biri sendika üyelik yaşını on altıdan on beşe indirmiş olmasıdır. Böylece İş kanununun kapsamına ilişkin yaş koşulu ile uyum sağlanmıştır.

6356 sayılı Kanun 17. Maddesinde, önce, işçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları genel kuralını koymakta, işçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden çok sendikaya üye olmaları halinde-sistemimizde öteden beri mevcut olan-"sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı" düzenlemesini tekrarlamaktadır. Ancak, 17. Maddenin 3. fıkrasına göre "aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir." Böylece 2010 yılında 5982 sayılı yasayla yapılan Anayasa değişikliğinde kabul edilen değişiklik Sendikalar Kanununa da geçirilmiş olmaktadır. ILO eleştirilerinde pek de gündemde olmayan bu sorun yapılan bu düzenleme ile esnek zamanlı çalışanlara aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapılması hallerinde birden çok sendikaya üye olma olanağı sağlamaktadır. Ayrıca, bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. Bu düzenlemeyle hem özel, hem de kamu sektöründe çalışan taşeron işçiler de bir sendikaya üye olabilecektir (Dereli, 2010: 24-31).

Üyelik kazanılmasının ve üyelikten çekilmenin "noter koşulu"na bağlanması sendika özgürlüğünü kısıtladığı, üye olmayı güçleştirdiği ve işçi için pahalı bir işlem haline getirdiği gerekçesiyle son otuz yıldır uluslararası çevrelerce Türkiye'nin eleştirilere uğramasına neden olan bir sorun olmuştur. (Dereli, 2013: 45) Yasadaki en önemli değişiklik, sendika üyeliğini kazanılmasında ve kaybedilmesinde, gerek ILO, gerek sendikal hareket ve gerekse doktrinde eleştirilen "noter koşulu"nun kaldırılmış olmasıdır. 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 kazanılacaktır. (17. Madde 5. fıkra)

6356 sayılı Kanununun 18. maddesinde yer alan yeni bir düzenlemeyle üyelerden alınacak aidatların, üst sınır ve tür bakımından bir sınırlama olmaksızın, sendikanın tüzüğünde belirtilen usule göre genel kurul tarafından kararlaştırılacağı belirtilmiştir. Aidatın işveren tarafından kaynakta kesilmesi (check-off) yöntemi muhafaza edilmiş, bu işlem için daha önceki bazı tasarlarda yer verilen ilgili işçinin onayı koşulu aranmamıştır. (Dereli, 2013: 46) Kaynakta kesme yöntemi, güçlü sendikacılık yaratma ve finansal sendika güvenliği açısından olumlu olarak değerlendirilmesine karşın “işçinin rızası alınmadan ücretinden kesinti yapılması, işverenlere yük ve maliyet oluşturması, sendika-üye ilişkisini zayıflatarak sendika-içi demokrasiyi olumsuz yönde etkilemesi, işverenlerin sendikaların mali yapıları hakkında fikir sahibi olmaları ve sendika sayısında hızlı artışlara yol açması gibi nedenlerle eleştirilmekte ve bu nedenle Avrupa ülkelerinde bu yöntem fazla sıcak bakılmamaktadır.” (KUTAL, 1977: 45-46). Ayrıca geniş uygulama alanı olan Anglo-Sakson kökenli ülkelerdeki kaynakta kesme yönteminin dayanağı yasal bir düzenlemeden ziyade toplu iş sözleşmesi olmaktadır. Hatta Taft-Harley Kanunu, kaynakta kesme yönteminin uygulanabilmesi için toplu iş sözleşmelerine aidatların işveren tarafından toplanmasına dair hüküm konulmasıyla yetinmeyerek, bu konuda işçilerin yazılı muvafakatinin alınmasını da şart koşmaktadır (UÇKAN, 169-170).

5. Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

a. Sendika üyeliğinin güvencesi

Yeni yasa sendika özgürlüğünün güvencesi konusunda önceki 2821 sayılı yasanın genel kuralını tekrar etmiştir. Bunla birlikte, yeni Yasanın en dikkat çekici özelliklerinden birinin sendikal güvenceler konusunda olduğu söylenebilir. Bu güvenceler 2821 sayılı Yasaya göre daha etkin ve işlevsel hale getirilmiş durumdadır. (Alpagut, 2013: 31)

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununun 25. maddesi 1. fıkrasında, “işçilerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya üye olmamaları şartına bağlı tutulamaz” hükmüne yer vererek önceki 2821 sayılı yasanın 31.

maddesindeki genel kuralı tekrarlamıştır. 2.fıkra ise “işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Paraya ilişkin konularda toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır” ilkesini, bunun gibi, 3.fikrasında “işçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz” kuralını, yine 2821 sayılı yasaya paralel ifadelerle vurgulamıştır. Buraya kadar, önceki 2821sayılı yasayla yeni yasamız arasında, önemsiz bazı sözcükler dışında, bir farklılık yoktur.

Bununla birlikte, 25. maddenin 4. fıkrası sendikal nedenlerle “fesih” halini “sendikal faaliyetlerde bulunma” halinden ayrık biçimde ele almakta, , işverenin fesih dışında, yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir” yaptırımını adeta sendikaya üyelik ve sendikal faaliyetlere katılma halleri ile sınırlamakta, ancak “fesih”(işe son verme) durumunu 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesiyle ilgili hükümleriyle ilişkilendirmektedir. Nitekim 25.maddenin 5.fikrasında, “sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde, işçi, 4857 sayılı Kanunun 18,20 ve 21. Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21.maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinde belirtilen tazminata hükmedilmez” denmektedir.

Yürürlüğe giren yeni Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu 25. maddesinde getirilen yenilik, sendikal tazminat yanı sıra iş güvencesi tazminatı istenemeyeceğinin açıkça düzenlenmiş olmasıdır. Düzenlemeye temel olan iktidar ilişkilerinin mantığına göre, burada asıl saik, kanımızca iş sözleşmeleri sendikal nedenle feshedilen işçilerin aynı zamanda “işe iade/iş güvencesi tazminatı” taleplerinin önlenmek istenmiş olmasıdır. (Dereli, 2013: 48)

b. Sendika yöneticiliğinin güvencesi

6356 sayılı yasa, sendika yöneticiliğinin güvencesi konusunda yeni bir düzenleme getirmiştir. Her şeyden önce, “sendika yöneticiliği” kavramının içeriğinin daraltıldığını söylenebilir. 2821 sayılı Yasada, sendikanın yönetim

ve denetleme kurulu üyeleri yönetici olarak kabul edilirken, yeni Yasa, yönetici tanımı; “kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder” şeklinde değiştirmiştir. Bir başka ifade ile “denetleme kurulu üyeleri” yönetici sıfatının dışında bırakılmıştır.

Güvence konusuna gelince, yürürlükten kalkan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. Maddesine göre: “Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.” Yöneticilik görevi sona eren işçiyi, boş yer olduğu halde bir ay içinde işine almayan işveren hakkında 2821 sayılı kanun sadece “cezai” bir hüküm öngörmekteydi. Kanunun 59/2 maddesine göre, sendika yöneticiliği görevi sona eren işçiyi kanunun ilgili hükmü uyarınca işe almayan işveren hakkında, “asgari ücretin aylık brüt tutarından az olmamak üzere ağır para cezası” öngörülmekteydi. (Demir, 2005: 391)

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu profesyonel sendika yöneticilerinin iş güvencesine yeni bir boyut getirmiş, yönetici olduğu için işten ayrılan işçinin iş sözleşmesinin, 2821 sayılı eski Kanunda olduğu gibi işçi tarafından sona erdirildiğini değil, askıya alındığını kabul etmiştir. Kanunun 23. maddesinin yeni düzenlemesine göre, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Bu durumda profesyonel yöneticilik görevi nedeniyle işyerinden ayrılması gereken işçi, iş sözleşmesini sona erdirmek zorunda kalmayacak, iş sözleşmesi kanun gereği askıya alınmış olacaktır.

Diğer bir ifade ile iş sözleşmesi varlığını devam ettirmekle birlikte, tarafların bu sözleşmeden doğan temel edim yükümlülükleri olan, iş görme ve ücret ödeme borçları askı süresince hüküm doğurmayacaktır.

Hukuken kabul edilebilir olan da zaten budur; işverenin işe başlatma zorunluluğundan söz edebilmek için, iş sözleşmesinin varlığı mecburidir ki, bu, sözleşmenin askıya alınması ile sağlanabilecektir. Bu durum profesyonel

sendika yöneticisinin iş güvencesi bakımından da önemlidir. Çünkü “belirli koşulların ortaya çıkması halinde iş akdinin sona erdirilmeyip geçici bir süre askıda kalması günümüzde iş güvencesinin sağlanmasında en önemli hukuki tekniklerden biri olarak kabul edilmektedir.” (Süzek, 2007: 115)

Dolayısıyla yönetici işçi, işyerinden ayrılırken veya görevin devamı sırasında iş sözleşmesini derhal sona erdirmemişse iş sözleşmesi askıda kalmaya devam edecektir. İş sözleşmesinin askıya alınması neticesinde eğer işçi işyerine dönüp yeniden çalışmaya başlamak isterse işverenin kural olarak işçiyi işe başlatması gerekir.

Kanun koyucu da iş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin görevinin; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesi hallerinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabileceğini; işverenin de, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe başlatmak zorunda olduğunu kabul etmiştir (md.23/f.2) (Astarlı, 2013: 144-146).

Buna karşılık Kanunda belirtilen ve sözleşmeyi askıya alan neden ortadan kalktığında kural olarak işçinin gelip işe başlaması gerekir. Bu durumda işveren askı dönemi sonunda işçiyi işe başlatmakla yükümlüdür. Eğer işveren işe başlatmama yönündeki iradesini ortaya koyarsa, bu Kanunda işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir. Nitekim 6356 sayılı K. md.23/f.2 de yer alan son cümlede, “Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır” denilmektedir. 2821 sayılı Kanunda, yöneticilik görevi nedeniyle işyerinden ayrılmak bir askı hali olarak görülmediğinden ve bu durumda iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği kabul edildiğinden, işverenin yöneticiyi işe başlatma yükümlülüğüne aykırı davranmasının hukuken bir işveren feshi olarak değerlendirilmesi ve bunun sonuçlarının bağlanması mümkün değildir. Aynı şekilde iş sözleşmesi yapmamak hukuken bir işveren temerrüdü olarak da değerlendirilemez. (Astarlı, 2013: 149) Çünkü taraflar arasında bu dönemde bir iş sözleşmesi mevcut değildir. Ayrıca Kanunda işverenin işe başlatma yükümlülüğü, boş yer bulunup bulunmamasından bağımsız olarak düzenlenmiş ve bu yükümlülüğe aykırılığın hukuki sonucunun iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş olduğunun tespitiyle yetinilmiştir. Kanunun ceza hükümlerinde 2821 sayılı Kanunun 59. maddesinde olduğu gibi, işe başlatma yükümlülüğüne aykırılığın bir cezai yaptırımını öngörülmemiştir. (Astarlı, 2013: 149)

c.İşyeri Sendika Temsilcilerinin güvencesi

Sendika özgürlüğünün kullanılmasında sendika işyeri temsilcilerinin kritik bir önemi vardır. Çünkü sendikal hakların kullanılması, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi, üyelerin (işçilerin) sendika ve işveren ile iletişiminin sağlanması, şikayet disiplin ve uyuşmazlık çözümü işlevlerinin yerine getirilmesi ve son tahlilde örgütlenme faaliyetinin yürütülmesi işyeri düzeyinde gerçekleştirilecektir. Bundan dolayı da birçok işverenin hedefi haline gelebilecekleri için özellikle sendika temsilcilerinin güvencelerinin yasayla korunması gerekmektedir. Nitekim bu durum ILO sözleşmelerinin de konusu olmuş ve Türkiye'nin de onaylamış olduğu, ILO'nun "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar" a İlişkin 135 Nolu Sözleşmesi, işyerindeki işçi temsilcilerinin özel ve etkili bir korumadan yararlanmaları gerektiğini hükme bağlamıştır. (Özveri, 2012: 94)

6356 Sayılı Yasa sendika temsilciliğinin güvencesini "İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi" başlığı altında düzenleyerek "İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir." (Md.24 /1) demektedir.

Yasanın bu hükmü, yazılı şekil şartı dışında 2821 sayılı Kanunun değişiklikten öncesi 30. Maddesi ile aynıdır. Buna göre işveren işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini ancak iş kanunlarında veya Borçlar Kanununda belirtilen haklı nedenlerle sona erdirebilecektir. Bu yolla işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı nedenler dışında bir nedenle, bu kapsamda özellikle haklı neden ağırlığına ulaşmamış geçerli nedenlerle sona erdirilmesinin önü kapatılmıştır.

İşveren işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini İş K. md.18'deki işçinin davranışına, verimliliğine veya işletmeye ilişkin nedenlerle feshedemez. Fesih nedeninin iş kanunlarında ve Borçlar kanununda belirtilen haklı nedenler ağırlığında bir neden olması gerekir.

Kanunun 24. maddesinde işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedilemeyeceği belirtilirken, iş sözleşmesinin türleri konusunda bir ayırım yapılmamıştır. Dolayısıyla yeni düzenleme,

2821 sayılı Yasanın 30. Maddesinin 1. fıkrasında vurgulanan “belirsiz süreli “ ayrımı yapmadığından; hem belirli süreli hem belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri sendika temsilcisi, 24. maddedeki güvenceden yararlanacaktır. (Astarlı, 2013: 156)

Kanun ayrıca işyeri sendika temsilcilerini 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik halleri bakımından da korumuştur. Buna göre, işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır (md.24/f.4).

Sendikaların Faaliyetleri

1982 Anayasası'nın getirmiş olduğu ilkeler doğrultusunda çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların faaliyetlerini sınırlayan, hatta önemli yasaklar getiren düzenlemeler içermektedir. Buna karşılık 6356 sayılı yeni yasada; işçi ve işveren kuruluşlarının hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belli bir madde altında sıralanması yerine, konunun tüzüklere bırakılması yeğlenerek, kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması ilkesi benimsenmiştir. Buradaki bir amaç da doktrindeki eleştirilerin dikkate alınması suretiyle, yasakların azaltılmasıdır. Yeni Yasanın 26. Maddesinin 1. fıkrasında “Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur.” denedikten sonra sendikal faaliyetlere belli sınırlamalar getirilmiştir. Şöyle ki, 26. maddenin 7. fıkrasına göre, “kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamaz.” 8. fıkraya göre kuruluşlar ticaretle uğraşamazlar; ancak genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilirler. Fakat elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. (Sendikaların grev ve lokavt suresince üyelerine yapacakları yardımlar ile eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.) Bu ifadeler 2821 sayılı Yasanın cümlelerinin aynıdır. Ancak 2821 sayılı Kanunun 32. Maddesindeki yardımlara ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yerine serbesti alanını genişleten bir yaklaşım benimsenmiştir. Öte yandan 2821 sayılı Kanunun 44. Maddesinde giderlerle ilgili bir zorunluluk olarak zikredilen “işçi sendikalarının “... ayrıca gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerinin artırılması amacıyla kullanmaları” zorunluluğu kaldırılmıştır. Oysa söz konusu zorlayıcı hüküm işçilerin mesleki eğitimlerine ve sendikacılık bilinci kazanmalarına yıllar içinde katkılar yapmış, yararlı bir amaca hizmet ettiği için dolayı da sendikaların iç faaliyetlerini serbestçe düzenlemelerini öngören 87 sayılı Sözleşmeye aykırılığı gerekçesiyle ILO tarafından da

hiçbir zaman eleştirilmemiştir. Sendikalarımızın 1963 yasalarından bu yana, son yıllarda sınırlı da olsa, sürdürdükleri bu çeşit eğitim faaliyetleriyle çok sayıda işçinin eğitime katkı yaptıkları bilinmektedir. Mevcut durumda sendikaların benzer bir faaliyeti benzer koşullarla kendi tüzüklerinde kararlaştırmaları kuşkusuz yine mümkündür.

Kanununun 28. Maddesi sendika özgürlüğü ve bağımsızlığı ilkesini korumak amacıyla kuruluşların siyasi partilerden ve kamu kurum ve kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının işçi kuruluşlarından, işçi kuruluşlarının da işveren kuruluşlarından mali yardım ve bağış almalarını yasaklamıştır. Kuruluşların yurt dışındaki kişi kurum ve kuruluşlardan yardım almaları yasaklanmayarak sadece Bakanlığa önceden bildirimde bulunma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak 28.madde 3.fıkarda işçi kuruluşlarının yurt dışındaki işveren kuruluşlarından, işveren kuruluşlarının ise işçilerden ve işçi kuruluşlarından bağış ve yardım almaları yasaklanmıştır. (Dereli, 2013: 53)

Sendikaların Denetimi; Faaliyetin Durdurulması, Kapatma

Yeni yasanın önemli yeniliklerinden birinin sendikaların denetimi noktasında ortaya çıktığı söylenebilir. 1982 Anayasası'nın 52. maddesi ile birlikte 2821 sayılı SK yürürlüğe girdiğinde, sendikaların idari ve mali açıdan dış denetimi devlete (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye ve Gümrük Bakanlığı) bırakılmıştı. 1995 yılında 4121 sayılı yasa ile yapılan Anayasa değişikliği ile 52. Maddenin yürürlükten kaldırılmasından ve SK'nun 47. maddesinde 4277 sayılı yasa ile yapılan değişiklik sonucunda devletin idari ve mali denetimin olanağı kalmamıştır. İç denetim açısından konuya bakıldığında ise bu işlevin 2821 sayılı yasaya göre genel kurula ve genel kurulun bu yetkiyi devrettiği denetleme kurulu ya da denetçilere verildiği görülmektedir. (Karaca, 2004: 197)

Buna karşılık, 6356 sayılı Yasanın 29. maddesi gereğince kuruluşların iç denetimi yine, denetim kurulları veya denetçilerce gerçekleştirilecektir. Ancak dış denetim, yani genel kurulun gelir ve giderlere ilişkin bağımsız mali denetimi 3658 sayılı Kanuna göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılacaktır. Daha önceki çeşitli değişiklik taslaklarında yer alan bu düzenleme böylece yasal bir temele dayandırılmış olmaktadır. ILO sendikaların mali açıdan denetimine karşı olmadığına göre burada bir sorun yoktur. Bu bağımsız denetimin yapılmış olması esasen denetim kurullarının yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. (Dereli, 2013: 53) Belirtilen denetim türleri dışında, sendika ve konfederasyonların, her gerçek ve tüzel

kişi gibi eylem ve işlemlerinden dolayı yargı denetimine tabi olacağı açıktır. (Karaca, 2004: 197)

29. maddenin 4. fıkrasına göre ise, kuruluşların ve şubelerin kurucuları ve yöneticileri kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü 6356 sayılı kanunda da bir zorunluluk olarak düzenlenmiş, ancak 2821 sayılı kanunun 42. maddesinde yer alan bildirimde bulunmamanın yöneticiliği sona erdireceğine ilişkin yaptırım kanuna alınmamıştır. Bu konu 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümlerine bırakılmıştır. (Şahlanan, 2013: 140)

31. madde kuruluşların mahkeme kararı ile kapatılmasını, faaliyetlerinin durdurulmasını ve yöneticilerin geçici olarak görevden alınmasını düzenleyen hükümleri içermektedir. Sendikaların kapatılmasına ilişkin olarak 2821 sayılı kanunun 58 inci maddesinde sayılan kapatma sebepleri daraltılarak "*Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetler*" de bulunma olarak belirtilmiştir. Bu konuda dikkati çeken yeni bir düzenleme aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesi öngörülmüştür (STSK md.31/1). Böylece, sendika yöneticilerinin bireysel davranışları nedeniyle kuruluşun kapatılması yerine yöneticilerin görevlerine son verilmesi öngörülerek, kuruluşun varlığının korunması amaçlanmıştır. (Dereli, 2013: 53)

SONUÇ

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi'nin ürünü olarak çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar yerine kabul edilen Türkiye'nin yeni sendikalar yasası yani 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 12 Eylül ile getirilen sendikal düzenin temel parametrelerini korumuştur. Başka bir ifadeyle, eski yasa ile kurulan temel çerçeve belli iyileştirmeler yapılmasına karşın 6356 sayılı yasada değiştirilmemiş; sendikal hak ve özgürlükleri ILO normlarına uygun olarak güvence altına almak yerine 2821 ve 2822 sayılı yasalara sinen yaklaşım (Çelik, 2014: 50) ve var olan yasak ve kısıtlamalar genel hatlarıyla korunmuştur.

Bunun yanında, 2821 ve 2822 sayılı yasaların yürürlükte olduğu 29 yılda ortaya çıkan bazı sorunlar ve yıllardır hem doktrinde hem ILO’da dile getirilen eleştirilerin bazıları dikkate alınarak 6356 sayılı yasada kimi iyileştirmeler yapılmıştır. Yeni yasa, iş mevzuatındaki tanım birliğini sağlaması, 2821 sayılı yasada yer alan “Türkiye çapında faaliyette bulunmak” amacının kaldırılması, özellikle kurucularda aranan nitelikler ve sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri ve sendikal faaliyetleri düzenleme açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmektedir.

Yeni yasa sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri ve sendikal faaliyetler açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmekle birlikte özellikle toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürmekte ve bazı alanlarda ise kısıtlamaları daha da artırmaktadır.

KAYNAKÇA

ALPAGUT, Gülsevil, “Sendika Yöneticileri, Sendika Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler”, *TİSK Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*, 14 Şubat 2013, TİSK Yayını No: 332, İzmir, 2013.

ASTARLI, Muhittin, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII*, Y.2013, Sa. 1-2.

ÇELİK, Aziz, “Uluslararası Çalışma Normları ve Çalışma İlişkilerine Etkisi açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” <https://www.academia.edu/7998442/Uluslararası%20Çalışma%20Normları%20ve%20Çalışma%20İlişkilerine%20Etkisi%20açısından%206356%20sayılı%20Sendikalar%20ve%20Toplu%20İş%20Sözleşmesi%20Kanunu>

ÇELİK, Aziz, “Yeni sendikalar yasası ne getiriyor, ne götürüyor?” <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/yeni-sendikalar-yasasi-ne-getiriyor-ne-goturuyor.5858>, 9 Kasım 2012.

DEMİR, Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4.

DEMİR, Fevzi, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2005.

DERELİ, Toker, 2010 “Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları,” *Mercek Dergisi*, No. 59.

DERELİ, Toker, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/1.

KARACA, Nuray Gökçek, (Editör: Ömer Zühtü Altan), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Türkiye Cumhuriyeti Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1529, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 812, Eskişehir, 2004.

KUTAL, Metin “Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi (Check-Off),” *Sosyal Siyaset Konferansları* (İstanbul: Bilmen Basımevi, 28. Kitap): 15-51.

KUTAL, Metin, “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı Önemi, Uygulaması ve Sorunları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2006, 118-125.

ÖZVERİ, Murat, *Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*, Birleşik Metal-İş Yayınları, No: 05, Ömür Matbaacılık A.Ş., 2012.

SÜZEK, Sarper, “İş Akdinin Askıya Alınması Ve Ücretsiz İzinler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007.

ŞAHLANAN, Fevzi, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4.

UÇKAN, Banu, “Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56-3, 2001.

YENİSEY, Kübra Doğan, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4.