

SENDİKAL AYRIMCILIK İDDİASINA DAYALI DAVALAR BAKIMINDAN SENDİKAL FAALİYET KAVRAMI VE SINIRLARI

(The Concept of Trade Union Activities and Borders
Based on Trade Union Discrimination Claim Cases)

Av. Dr. Alptekin Burak BOYDAK*

ÖZET

Toplu iş yaşamının gerek işçiler gerekse işverenler açısından en önemli aktörlerinden biri hiç şüphesiz sendikalardır. Bu nedenle hukuk düzeni, çalışma hayatından doğan ekonomik ve sosyal hak ile menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla işçi ve işverenlere sendikalara üye olma ile faaliyette bulunma hakları vererek işçi, işverenler ve devlet arasındaki menfaatler dengesini temin etmeye çalışmıştır. Bu dengenin sağlanması noktasında en önemli konulardan birini ise sendikal faaliyet kavramı içerisine nelerin girip; nelerin girmediği olgusunun tespiti oluşturmaktadır. Bu bağlamda, çalışmamızda ulusal ve uluslararası mevzuat ve yargı kararları çerçevesinde “sendikal faaliyet” kavramına nelerin girdiği ve bu kavramın sınırlarının nerede bittiği sorunu üzerinde durulacaktır.

Anahtar kelimeler: Sendika, sendikal faaliyet, yasak faaliyetler, sendikal ayrımcılık, sosyal hak

Abstract

Trade unions are undoubtedly one of the most important actors of the collective working life for both employees and employers. Therefore, the rule of law for protection of labor interests and the resulting economic and social rights to life and to foster employee and employer to the worker by giving rights to operate and be members of trade unions, sought to ensure that the benefits balance between employee, employers and the state. In one of the most important issues in ensuring this balance is what enters into the concept of trade union activities; The fact that the determination of what constitutes force. In this context, we will observe “trade union activity” concept within the framework of national and international legislation and judicial decisions that focus on what you enter and where it ends the problem of the boundaries.

* İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği.

Keywords: Trade union, trade union activity, prohibited activities, trade union discrimination, social rights

GİRİŞ

İşçi, işveren ve devlet arasındaki üçlü ilişkinin hakkaniyete uygun bir biçimde yürütülebilmesi çabası, işçi ve işverenlerin yasalara uygun biçimde bir araya gelerek serbestçe örgütlenmeleri suretiyle bağımsız olarak faaliyette bulunan ve sendika adı verilen bir özel hukuk tüzel kişiliğinin varlığını gerekli kılmıştır. Bu tüzel kişiliğin amacına uygun bir biçimde var olması ise ancak sendikal faaliyet adı verilen fiiller vasıtasıyla mümkündür. Bu fiiller kimi zaman tüzel kişilik vasıtasıyla gerçekleşmekte kimi zaman ise sendika üyesi olan hatta olmayan işçi ve işverenler vasıtasıyla da icra olunabilmektedir. Aslında, burada önemli olan vasıtanın kim olduğundan ziyade amacın, hukuk düzeninin cevaz verdiği işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek olup olmadığıdır. Bu noktanın tespitinin ise hukuki bir değerlendirmeyi gerektirdiği açıktır.

“Sendikal faaliyet” olgusunun alanına nelerin girdiği tespit edilmesinin önemi büyüktür. Zira ilk bakışta sendika ile ilgili görülen fakat sendikal faaliyet sınırlarının dışına çıkan bir fiilin varlığı halinde bu fiil sendika hürriyetini koruyucu hukuki düzenlemelerden yararlanamayacaktır ki bu durum gerek işçiler gerekse işverenler açısından arzu edilmeyen sonuçların doğumuna neden olacaktır. Nitekim 6356 sayılı Kanunun 25/3. maddesinde, işçilerin, “işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı farklı işleme tabi tutulmaları” yasaklanmış olup bu hükme dayanarak dava açmaya yoluna gidecek bir işçinin, ayrımcılığa uğradığını ve yargı önüne taşımayı düşündüğü faaliyetin hukuken sendikal faaliyet olarak değer görüp görmediğinin tespiti önem arz etmektedir.

Bu çerçevede, çalışmamızda öncelikle 6356 sayılı Kanun esas alınarak hangi faaliyetlerin sendikal faaliyet sahasına girdiği hangilerinin sendikal faaliyet sınırlarını aştığı tetkik edilecek. Bu tetkikte, en önemli yardımcı kaynaklardan olan yüksek yargı kararları, Türk Hukuku ve yabancı hukuktaki öğreti görüşlerinden önemli ölçüde faydalanılacaktır.

I. Sendikal Faaliyet Kavramı

1.Genel Olarak

İşçi ve işverenler, çalışma ilişkilerindeki ortak sosyal ve ekonomik menfaatlerini geliştirmek amacıyla birçok ve çeşitli türlerde faaliyette bulunabilirler. Bu nedenle hangi faaliyetlerin sendikal faaliyet olarak değer göreceğini bir hukuki metin içerisinde spesifik olarak belirtmek maksada uygun bir hukuki tasarruf olmayacaktır.

Sendikaların çalışma hayatındaki önemi ve geniş rolü gözetildiğinde sendikal faaliyet kavramına yapılacak bir tanımın yetersiz kalacağı açıktır. Hatta, mevzuatta da böyle bir tanımlama yoluna gidilmesi işçinin korunması açısından da aleyhte sonuç doğurabilecektir. Örneğin, böyle bir halde mevzuattaki tanımın içerisine girmeyen bir faaliyet nedeniyle yapılan fesih eylemi sendikal faaliyet nedeniyle yapılmış bir fesih olarak değerlendirilmeyecektir. Bu nedenle, 6356 sayılı Kanun da önceki düzenlemelerde olduğu gibi sendikal faaliyetlerin nelerden ibaret olduğunu kazuistik bir tarzda düzenleme yoluna gitmemiş aksine kuruluşların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyetlerde bulunabileceklerini ifade etmiştir.

Nitekim 6356 sayılı Kanununun 26. maddesinde, “Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur” hükmüne, hükmün gerekçesinde de; “kuruluşların hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belirlenmesinde tek tek bu faaliyetlerin sayılması yerine, bu konu kuruluşun tüzüklerine ve çalışma programlarına bırakılmış ve kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması esası getirilmiştir.” ifadelerine yer verildiği görülmektedir. Şüphesiz ki sendikalara tüzükleri ve çalışma programları vasıtasıyla getirilmiş bulunan faaliyetlerini belirleme hakkı da sınırsız bir hak olmayıp; sendika olgusunun varlık gayesi olan çalışma ilişkilerinde üyelerinin ortak sosyo-ekonomik hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi amacı ile sınırlıdır.¹

2. Sendikal Faaliyet Kavramı ve Görünümleri

2821 sayılı Kanun döneminde sendikal faaliyet kavramı tanımlanmamış olsa dahi bu dönemde verilen kimi yüksek mahkeme içtihatlarında mülga 2821 sayılı Kanununun 32. ve 33. maddelerinde bir takım sendikal faaliyetlere yer verildiğinden bu faaliyetler içerisine girmeyen eylemler sendikal faaliyet olarak nitelendirilmemiştir.² Nitekim o dönemde verilen bir kararda, “...davacının iş akdi davalının işyerinde örgütlenmesini istemediği ... sendikasına üye olması nedeniyle feshedilmiştir. Böyle bir fiil, 2821 sayılı Yasa'nın 32.maddesinde düzenlenen sendikaların çalışma hayatlarına ilişkin faaliyetleri ve aynı kanununun 33.maddesinde düzenlenen sendikaların sosyal faaliyetleri arasında yer almadığından, olayın İK.'da kötü niyete örnek olarak gösterilen fesih olarak nitelendirilip çoğun içinde azın da bulunduğu ilkesi benimsenerek, kötü niyet tazminatına hükmetmek gerekirken, sendikal tazminata karar verilmesi

¹ Mollamahmutoğlu H., 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler, İşveren Dergisi, Kasım-Aralık, 2012, s. 51.

² “... Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri Sendikalar Kanununun 32 ve 33 üncü maddelerinde gösterilmiştir. Davada dayanılan davacıya ait faaliyetler, az önce zikredilen maddelerle açıklanan faaliyetler değildir. Bu itibarla Sendikalar Kanununun 31/6 ncı maddesinde öngörülen yaptırımın olayda uygulama yeri bulunmamaktadır.” Y.9.HD. 09.12.1987, E.1987/9-661, K.1987/915, (www. kazanci. com).

hatalıdır.”³ ifadelerine yer verildiği görülmüştür. Buna karşılık, öğretide hakim olan görüşe göre, sendikal faaliyetler salt md 32,33’de sayılanlarla sınırlı değildir. Sendikalar Kanununun diğer hükümleriyle yapılan tüm faaliyetlerde sendikal faaliyet olarak değerlendirilmelidir.⁴ Hatta öğretide bizim de iştirak ettiğimiz bir görüşe göre, sendikal faaliyet salt sendikalar kanunu çerçevesinde yapılan faaliyetler olmayıp meşruiyet çizgisinde olmak kaydıyla sendikaların yapmış olduğu her türlü faaliyet olarak izah edilmiştir.⁵ Nitekim Yüksek Mahkeme de zaman içerisinde bakış açısını değiştirerek, “... davacının işyerinde sendika yönetimini beğenmemesinden dolayı yönetimin değiştirilmesi için girişimlerde ve üyeler nezdinde propagandada bulunduğu ve de imza toplamaya çalıştığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemeye bu tür faaliyetlerin sendikal faaliyet sayılmayacağı vurgulanarak sendikal tazminat istemi reddedilmişse de SK.m.31/f.5 ile işçilerin sendikal faaliyetleri güvence altına alınmıştır. Bu koşullarda imza toplama, propaganda ve benzer şekildeki sendikal faaliyetler halinde sendikal tazminata karar verilmesi gerekir”⁶ şeklindeki kararda olduğu gibi imza toplama, propaganda şeklindeki faaliyetleri sendikal faaliyetler olarak nitelemiştir.

6356 sayılı Kanun da önceki düzenlemelerde olduğu gibi sendikal faaliyetlerin sınırlı sayı prensibi dahilinde sayma yoluna gitmemiş aksine kuruluşların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyetlerde bulunabileceklerini ifade ederek sendikal faaliyet kavramı daraltılmamıştır. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 26. maddesinde, “Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur” hükmüne yer verildiği görülmektedir. Burada sendikal faaliyet kavramının içerisine neler girdiği hususunun geniş olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle sendikal faaliyet kavramı salt sendikaların sendika içi faaliyetlerini değil, işverenlerle yaptıkları müzakereleri, sendika işçilerinin sendikanın düzenlediği organizasyonlara katılması gibi işçilerin mesleki ve ekonomik çıkarlarını korumak için gerçekleştirdiği birçok görünüme sahiptir.

Sendikal faaliyetlerin görünümü denildiğinde akla öncelikle çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri gelmektedir. Çalışma hayatına ilişkin faaliyetler olarak; toplu iş sözleşmesi akdetmek, toplu görüşmeler uyuşmazlıkla sonuçlandığında arabulucu, Yüksek Hakem Kurulu veya yargı organlarına başvurma, duruma göre grev ve lokavta başvurma gibi toplu pazarlık düzenine ilişkin faaliyetleri ile çalışma hayatından doğan

³ HGK. 9.2.1987 E.1980/ 9-661 K.1980/915, (www. kazanci.com. tr).

⁴ Kutal M., Sendika Özgürlüğünün Korunması Açısından Yargıtay’ın Türk İş Hukukunun Gelişmesine Etkileri, Yargıtay Dergisi, Ocak-Ekim 1989, C. 15, s. 501, Şahlanan, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul 1995 s. 181; Eyrenci, Ö., Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları No: 3, İstanbul 1984.s. 137.

⁵ Korkusuz R., “Türkiye’de ve Dünyada Sendikal Faaliyetler”, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, Öz İplik-İş Sendikası, Eğitim Yayınları, Ankara 1997,135-159, s. 136.

⁶ 9.HD. 19. 9.1996 E. 5543 K.17537, www. kazanci.com. tr.

ortak çıkarları veya üyelerini temsilen dava açmak üzere yargılama alanındaki faaliyetleri ve de işyeri sendika temsilcisi atama gibi faaliyetleri zikredilebilmektedir.⁷

Sendikal faaliyetlerin görünümü anlamında zikredilmesi gereken bir diğer husus da sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetleridir. Nitekim Anayasa'nın 51. Maddesinde, sendikaların üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulacağı açıkça belirtilmiştir. Bu çerçevede, çalışma hayatı ile ilgili kurullara temsilci gönderme, mesleki eğitim amaçlı kurs, konferans gibi faaliyetlerde bulunma, nakit mevcudunun yüzde kırkını aşmamak üzere sanayi ve ticaret kuruluşlarına yardım yapma ve doğal afetlerde aynı veya nakdi yardımda bulunma gibi faaliyetler sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetleri olarak zikredilebilir.⁸ Bununla birlikte daha önce de belirttiğimiz üzere sendikal faaliyetler salt zikredilen bu hususlar ile sınırlı değildir.

6356 sayılı Kanun dönemi için de aralarında ortak mesleki çıkar bulunan işçilerin "sendikacılık yoluyla iktisadi, sosyal, kültürel hak ve menfaatlerini korumak ya da geliştirmek amacıyla yaptıkları her tür faaliyeti"⁹ sendikal faaliyet olarak değerlendirmenin mümkün olduğu söylenebilecektir. Dolayısıyla, işçinin sendikada görev alması, sendikanın tanıtımını yapması, işçilere toplu iş hukukundan kaynaklı hakları hakkında bilgi vermesi hatta sendikanın tanıtımı amacıyla açık hava basın toplantısına katılması¹⁰ gibi faaliyetler sendikal faaliyetler olarak değer göreceklerdir.

Yine bu kapsamda, sendikaların hukuk düzeninin izin verdiği sınırlar içerisinde üyelerinin çıkarlarının korumak amacıyla yaptıkları fikri faaliyetleri de sendikal faaliyet kavramı içerisinde değerlendirmek gerekir. Örneğin işverenin işçilere karşı tutunduğu tavrı eleştirici mahiyette bir makalenin sendikaya ait bir yayında yazılmasının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatları¹¹ incelendiğinde mahkemenin, ifade özgürlüğü ile sendika özgürlüğü arasında kuvvetli bir bağın olduğunu belirtip, ifade özgürlüğünün sağlanmadığı ortamda sendika özgürlüğünün anlamsız olacağı bu nedenle ulusal makamların, sendika özgürlüğü hakkının etkin ve anlamlı bir hale gelebilmesi için sendikaların ifade özgürlüklerini koruyucu önlemler alması gerektiğinin altını çizdiği gözlemlenmektedir.¹²

⁷ Tuncay A. C./Savaş F. B., Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul, 2015, s. 120-124.

⁸ Esener T., Gümrükçüoğlu Bozkurt Y., Sendika Hukuku, İstanbul 2014, s. 192; Tuncay A. C./Savaş F. B., s. 134.

⁹ Kural M., Sendikacılık Faaliyetleri Nedeniyle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisat Maliye Dergisi, C.XXXV, S.1, Nisan 1978, s.48; Sümer H. H., İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı korunması, s. 41-42.

¹⁰ Yargıtay 9. H. D. , 25.06.1998, 9290/10962 (www.kazanci.com).

¹¹ ECHR (28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06) - CASE OF PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, <http://www.inhak.adalet.gov.tr/tematik/dusunceler/sendikal.pdf> ; Çevrimiçi 26.09.2014.

¹² İfade özgürlüğü konusunda kapsamlı bir çalışma için bkz., Dworkin R., Freedom's Law, Harward University Press, 1996.

Sendikal faaliyet kavramı ile ilgili olarak söylenmesi gereken bir diğer husus da bir fiilin sendikal faaliyet olarak değerlendirilebilmesi için salt kurulu bir sendika tarafından yahut sendika üyeleri tarafından yapılmasının zorunlu olmadığıdır.¹³ Bu itibarla sendika üyesi olmayan bir işçi tarafından henüz kurulmamış bir sendikanın örgütlenmesi için yahut kurulmuş bir sendikanın propagandasını yapmak üzere organizasyon düzenlenmesi ya da düzenlenen bir faaliyete katılması veya destekleyici girişimlerde bulunması gibi faaliyetlerinin de hukuken sendikal faaliyet olarak değer görmesi gerekmektedir.¹⁴

II. Sendikal Faaliyetin Hukuki Sınırları

Her hak ve özgürlüğün bir sınırı olduğu gibi sendika özgürlüğünün en önemli görünümlerinden birini teşkil eden sendikal faaliyette bulunma hak ve özgürlüğünün de bir hukuki sınırı var. Bu hukuki sınır kimi zaman doğrudan kanun tarafından getirilebileceği gibi kimi zamanda sendikanın kendi tüzüğü vasıtasıyla getirilmiş olabilir. Bu itibarla, Anayasa Kanununun belirlediği sınırları yahut sendika tüzüğü ile belirlenen amaçları aşan faaliyetler sendikal faaliyetlere tanınan hukuki güvenceden faydalanamayacaktır.

Anayasanın belirlediği sınırlar denilince ilk elde söylenmesi gereken sendikaların Anayasa'nın 13. Maddesindeki genel sınırlamalar ile 14. maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyeceğidir.¹⁵ Kanunun belirlediği sınırlamalar anlamında ise öncelikle ifade edilmesi gereken 6356 sayılı Kanunun 31. maddesidir. Buna göre, "Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir." Görüleceği üzere sendikaların faaliyetlerinin sınırlarından birini Anayasada belirtilen Cumhuriyetin nitelikleri ve demokratik esaslara aykırı faaliyetler teşkil etmektedir. Nitekim Anayasanın 51. Maddesinde de sendika ve üst kurullarının tüzük, yönetim ve işleyişlerini Cumhuriyetinin temel niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Sendikaların her türlü siyasi faaliyette bulunmalarını yasaklayan Anayasa'nın 52. maddesi yürürlükten kalkmasından sonra 1997 tarihli ve 4277 sayılı Kanun ile Sendikalar Kanunu'nun 37/3. maddesi yürürlükten kaldırılmış yerine sendikaların amaçları dışında faaliyette bulunamayacakları, siyasi partilerin ad rumuz, amblem ve

¹³ Okur, s. 93.

¹⁴ Süzek, İş Aklının Fesih hakkının Kötüye Kullanılması, 178.

¹⁵ Çelik N./ Caniklioğlu N./ Canbolat T.; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş, 27. Bası, Beta, İstanbul 2014, s. 549.

işaretlerini kullanamayacakları hükmü getirilmişti. Aynı prensip 6356 sayılı Kanun 26/5. maddesi ile de devam ettirilmiştir.¹⁶ Bu durumda, sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin bunların amacı ile sınırlı olduğu ilkesi karşısında, sendikaların siyasetle uğraşma yasağının tümüyle kaldırıldığını söylemek mümkün olmayacaktır.¹⁷

6356 sayılı Kanununun 26/3. maddesi, “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” hükmünü amirdir. Bu çerçevede sendikal faaliyetlerinin bir diğer hukuki sınırını üyeler arasındaki eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı ve de toplumsal cinsiyet eşitliğinin oluşturduğu müşahede edilmektedir. Bununla birlikte buradaki eşitlik kavramının mutlak bir eşitliği değil; kişiler arasındaki farklılıkları göz önünde bulunduran, objektif ve haklı sebeplere dayanan nispi bir eşitlik olduğunu da söylemek gerekmektedir.¹⁸

Yine, 6356 sayılı Kanununun 26/6. maddesinde, “İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.” Hükmüne yer verilmek suretiyle işçi ve işveren ilişkisindeki yasaklara yer verilmiş; aynı maddenin 8. Fıkrasında da “ Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz. Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.” düzenlemesiyle sendikalara kısmi bir ticari faaliyet yasağı getirilmiştir. 6356 sayılı Kanunda belirtilenler dışında Dernekler Kanununun sendika ve konfederasyonları ilgilendiren hükümlerine aykırı sendikal faaliyetlerde bulunmak da yasaklanmıştır.¹⁹

Sendikal faaliyetlerinin hukuki sınırları kapsamında değinilmesi gereken bir diğer husus da sendikal faaliyetlerde bulunma hakkının kötüye kullanılmaması ve işyerinin huzur ve disiplinin bozulmaması esasıdır. Bu çerçevede sendikal faaliyet icra edilirken işin akışını olumsuz etkileyecek yahut işyerinin huzur ve disiplinini bozacak fiillerden kaçınılması gerekmektedir. Nitekim Reichold’a göre de öğle arasında işyeri kantininde bulunanlara sendikanın propaganda veya tanıtımının yapılmasının sendika özgürlüğü içerisinde değerlendirilmesi gerekmele birlikte bu durumun işyeri gereklikleri ile işyeri huzurunu bozacak nitelik taşıması gerekmektedir.²⁰

Bu bağlamda, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nde işçiler tarafından çıkarılan ve kapağında şirketin çalışanlarını insan kaynakları müdürüne cinsel iltifatlarda bu-

¹⁶ Tuncay A. C./Savaş F. B., s. 138.

¹⁷ Çelik N./ Caniklioğlu N./ Canbolat T, s. 549.

¹⁸ Sümer H. H., İş Hukuku, Konya 2014, s. 200.

¹⁹ Esener T., Gümrükçüoğlu Bozkurt Y., s. 194; Çelik N./ Caniklioğlu N./ Canbolat T., s. 550.

²⁰ Reichold, s. 284.

lunurken gösteren bir karikatür bulunan bir yayın kapsamında işten çıkarılmalarının ifade özgürlüğü haklarını ihlal ettiği ve işten çıkarılmalarının esas nedeninin sendikal faaliyetleri olduğunu, bunun da toplantı ve dernek kurma özgürlüğü haklarını ihlal ettiği savıyla açılan Palomo Sanchez ve Diğerleri - İspanya Davası'nda mahkeme, 8 Aralık 2009 tarihli kararına (Aguilera Jimenez ve Diğerleri - İspanya Davası) kararına da atıf yaparak AİHM, ulusal mercilerin başvuruları cezalandırma konusunda takdir yetkisini aşmadıklarına ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. maddenin ihlal edilmediğine hükmetmiştir.²¹ Görüleceği üzere sendikal amaçlarla ilgili fıkri faaliyetler de sendikal faaliyet olarak değer görmelerine karşılık, bu faaliyetin de ifade özgürlüğüne hukuk düzeninin tanıdığı sınırların aşılmaması ve işyerindeki huzur ve disiplinin zarar görmemesi sınırları içerisinde gerçekleşmesi elzemdir.

Aynı şekilde, Sendikal faaliyetlere uygun bir zamanda katılıp katılmadığı hususu salt bizim hukukumuzda değil sendikal fesih davalarında İngiliz Hukukunda da anahtar rol oynayan bir kıstastır.²² Yargıtay kararlarında da işyerinden çıkmayarak eylem yapan işçinin davranışı sendikal faaliyet kapsamında görülmemiştir.²³

Bir başka deyişle, sendikal faaliyetin sınırlarını hukuk düzeninin izin verdiği faaliyetlerin oluşturduğunun söylenmesi mümkündür. Örneğin, TSGLK'nun 45.maddesine göre; yasa dışı bir grev halinde işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan ya da katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı sebeple derhal feshedebilir hükmüne, aynı Kanunun 25.maddesine göre de; işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yasa dışı grev hükmüne yer verildiğinden, işçinin greve katılmış olmasının bir sendikal faaliyet olarak nitelendirilebilmesi, söz konusu grevin yasal nitelik taşımasına bağlıdır.²⁴ Buna mukabil hukuka uygun bir biçimde icra edilen grev kapsamında iş sözleşmesinin feshinin ise sendika özgürlüğüne ilişkin güvencelerden yararlanacağı kuşkusuzdur. Hatta 6356 sayılı kanuna göre greve sendikalı veya sendikasız bütün işçilerin katılması serbest olduğundan grev kararı alan sendika üyesi olmayan işçilerin greve katılması da sendikal faaliyet olarak değer görerek hukuki korumadan yararlanacaktır.²⁵

²¹ A.İ.H.M., 12.09.2011 gün, Basın Birimi, Sendikal Haklar, <http://www.inhak.adalet.gov.tr/tematik/dusunceler/sendikal.pdf>; Çevrimiçi 26.09.2014

²² Taylor S. , Emir A. , Employment Law, Oxford University Press, 2007, s. 513.

²³ Yargıtay 9. H. D. , 31.1.2005, 31815/2452 (TÜHİS Dergisi, Mayıs 2015, s. 100).

²⁴ Sümer, s. 111; Okur, s. 157.Aynı yönde, Schwerdtfeger, s. 31-32.

²⁵ Baskan, s. 124; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 109.

SONUÇ

Birçok ulusal ve uluslararası metinde yer bulan ve temel bir insan hakkı olan sendika hak ve özgürlüğünün en önemli vasıtalarından birini sendikal faaliyetlerde bulunma hakkı oluşturmaktadır. Sendika özgürlüğüne ulaşmayı sağlayıcı bir araç niteliğinde olan sendikal faaliyetlerin hukuki tespiti ile sınırlarının belirlenmesi önemli bir niteliği haizdir. Zira hukuk düzenini cevaz vermediği bir faaliyet sendikacılık ile ilişkili dahi olsa sendika özgürlüğünü koruyucu hükümlerden faydalanamamakta ve dolayısıyla böyle bir halde işçi sendikal ayrımcılığa uğradığını iddia edemeyecektir.

Sendika üyesi olsun ya da olmasın işçi veya işveren tarafından ortak ekonomik ve sosyal hakları geliştirmek amacıyla yahut sendika tarafından tüzüğü çerçevesinde serbestçe sendikal faaliyetlerde bulunulabilecektir. Bu faaliyetlerde bulunurken işyerinin huzur ve disiplinin halel görmemesi esastır. Ayrıca yine bu faaliyetlerin 6356 sayılı Kanunun 31. Maddesinde zikredilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetler ile aynı Kanunun 26. maddesinde zikredilen yasak faaliyetler içerisinde olmaması gerekmektedir. Bir başka deyişle, hukuk düzeninin koyduğu sınırlar içerisinde işçi ve işverenlerin sosyo-ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için yapılan her faaliyet sendikal faaliyet olarak değer görüp hukuk düzeninin himayesinden faydalanacaktır. Bu çerçevede sendikal faaliyet kavramının sınırını hukuki meşruiyet çizgisinin oluşturduğu söylenebilecektir.

KAYNAKÇA

- Baskan Esra, **6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi**, Turhan Yay., Ankara 2013.
- Çelik Nuri/Canıklıoğlu Nurşen/Canbolat Talat:, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş, 27. Bası, Beta, İstanbul, 2014.
- Esener Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz:**Sendika Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.
- Eyrenci, Öner, **Sendikalar Hukuku**, Banksis Yayınları No: 3, İstanbul 1984.
- Korkusuz Refik, “**Türkiye’de ve Dünyada Sendikal Faaliyetler**”
- Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, Öz İplik-İş Sendikası,Eğitim Yayınları, Ankara 1997, 135-159.
- Kutal Metin, **Sendikacılık Faaliyetleri Nedeniyle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İktisat Maliye Dergisi, C.XXV, S.1, Nisan 1978.
- Kutal Metin, **Sendika Özgürlüğünün Korunması Açısından Yargıtay’ın Türk İş Hukukunun Gelişmesine Etkileri**, Yargıtay Dergisi, Ocak-Ekim 1989, C. 15.
- Mollamahmutoğlu Hamdi, **6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler**, İşveren Dergisi, Kasım-Aralık, 2012.

- Okur Zeki, **Türk Hukukunda İşçinin Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İstanbul 2003.
- Reichold, Hermann, **Arbeitsrecht**, Münih, 2012.
- Schwerdtfeger, Gunther, **Individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit**, Berlin, 1981
- Sümer H. Hadi, **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, Konya 2014.
- Süzek Sarper, **İş Aklının Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Ankara, 1979.
- Şahlanan Fevzi, **Sendikalar Hukuku**, Banksis Yayınları, İstanbul 1995
- Tuncay A. Can/Savaş Kutsal Burcu, **Toplu İş Hukuku**, Beta, 4. Bası, İstanbul 2015.
- Taylor S. , Emir A, **Employment Law**, Oxford University Press, 2007.