

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU BAKIMINDAN İŞÇİ SENDİKASI ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI VE KAYBEDİLMESİ

ACQUISITION AND LOSS OF TRADE UNION MEMBERSHIP IN TERMS OF UNION AND COLLECTIVE LABOUR LAW

Yrd. Doç. Dr. Ahmet TERZİOĞLU

ORCID: 0000-0002-1916-0421

Harran Üniversitesi, İİBF

Kamu Yönetimi Hukuk Bilimleri

a.terzioglu@yahoo.com.tr



Öz

Çalışma hayatının temel taşlarından en önemlisi olan işçinin Anayasa ile korunan en önemli haklarından biri de bireysel sendika özgürlüğüdür. Bu çalışmada, yürürlükte bulunan ve 07.10.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun işçi sendikası üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesine yönelik olan hükümleri incelenmiştir. Ayrıca, bu kavramların bireysel sendika özgürlüğü ile olan ilişkisine yer verilmiştir. 6356 sayılı yasadaki düzenlemelerin yanında, işçi sendikası üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesine ilişkin yasal diğer düzenlemeler ve uluslararası sözleşmelere de yer verilmiş, özellikle yürürlükte bulunan yasal mevzuata değinilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Bireysel Sendika Özgürlüğü, İşçi Sendikası Üyeliği, Üyeliğin Kazanılması, Üyeliğin Kaybedilmesi.

Jel Kodları: K31, J50, J83.

Abstract

One of the most important rights protected by the Constitution is the freedom of the individual union, which is the most important element of the working life. In this study, the provisions of the Unions and Collective Labour Law No. 6356 enacted on 07.10.2012, which are in force, aimed at the acquisition and loss of trade union membership were examined. In addition, these concepts are related to individual union freedoms. The regulations of law no. 6356 as well as others and international agreements concerning the acquisition and loss of trade union membership, and in particular the legal legislation in force.

Keywords: Trade union, Trade union membership, Acquisition of Trade Union Membership, Loss of Trade Union Membership, Individual union freedom.

Jel Codes: K31, J50, J83.

1. GİRİŞ

İşçi sendikası üyeliğinin mahiyeti, kazanılması ve kaybedilmesi kavramlarını incelemeyen önce, sendikanın ne demek olduğunu, hangi amaca hizmet ettiğini anlamakta yarar bulunmaktadır. İşçilerin anayasa ve yasalarla düzenlenerek koruma altına alınmış temel haklarından birisi olan sendikaya üye olma hakkı, sendikalar vasıtasıyla işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmeye yönelik temel bir haktır (Günay, 1994:389). Sendikanın tanımı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2/ğ bendinde yasa koyucu tarafından yapılmış bulunmaktadır. Buna göre sendika; “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Doktrinde bu tanıma; sendikanın demokratik ilkelere uygun işleyen, bağımsız bir özel hukuk tüzel kişisi unsurlarının da eklenmesi gerektiği öne sürülmüştür (Şahlanan, 1995:2). Kısaca, işçi veya işverenlerin menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla meydana gelen teşekküller olarak tanımlayanlar da mevcuttur (Anık, 1997: 24). İşçi ve işverenlerin doğrudan ve dolaysız olarak temasa geçtikleri ilk kuruluş olması ve ayrıca toplu iş sözleşmesi yapma faaliyetinin sadece bunlara tanınması karşısında sendikaların uygulamada ayrı bir önemi ve yeri olduğu kabul edilmektedir (Çelik vd. 2016: 676-677).

2. İŞÇİ SENDİKASI ÜYELİĞİ

2.1. Sendika Üyeliği Kavramı

Sendika üyeliğinin tanımı; sendika ile üye arasında karşılıklı hak ve yükümlülükler doğuran hukuki ilişki şeklinde yapılmaktadır (Şahlanan, 1995:145). Sendika üyeliği, işçinin sendika kurucusu olması ile ya da kurulmuş olan bir sendikaya sonradan katılmasıyla kazanılır; ayrıca işçi sendikası üyeliği, dayanağını Anayasadan alan, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir haktır. Bu nedenle üyelik hak ve yükümleri devredilemez, miras yoluyla başkalarına geçemez (Narmanlıoğlu, 2016:161; Şahlanan 1995:145). Sendika üyeliğinin kişiler hukukuna ait hukuki bir ilişki olduğunun yanında hem kişiler hukuku hem de malvarlığı hukukuna özgü hak ve borçlar yükleyen çifte karakterli bir hukuki ilişki olduğunu ileri süren görüşler de bulunmaktadır (Tuncay ve Kutsal, 2016: 88). Sonuçta ister kişiler hukukuna ilişkin, isterse malvarlığı hukukuna ilişkin bir hak olsun, sendika üyeliği; kişiye özgü, ona sıkı sıkıya bağlı olan ve başkasına devredilemeyen bir anayasal haktır. Çünkü Sendika üye olma özgürlüğü, Anayasanın Temel Hak ve Ödevler kısmında düzenlenmektedir. Anayasanın 12/1, “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.” Deyimiyle temel hak ve hürriyetler arasında saydığı sendika üyeliğinin de kişiye bağlı, dokunulmaz ve vazgeçilmez olduğunu hükme bağlamıştır.

26.09.2004 tarihinde kabul edilen 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun (RG.12.10.2004/25611) ”Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı 118 inci maddesi ile sendika özgürlüğünün korunması amaçlanmaktadır (Yarsuvat, 2007:142). İlk defa 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda yer alan bu düzenleme ile korunan hukuksal değer, bireysel ve toplu sendika özgürlüğüdür (Özen, 2015: 57-58). Türk Ceza Kanununun 118 inci maddesinin birinci fıkrası; “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” şeklindedir. Türk Ceza Kanununun 118 inci maddesinin birinci fıkrasında; bireysel olarak sendikal hakların ve faaliyetlerin korunması amaçlanmıştır. Böylece, sendikal hakların engellenmesi suçu, kişiye karşı, bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanılması anında tamamlanmış olacaktır (Şen, 2006:486; Demircioğlu ve Centel, 2016:220).

İç hukuk mevzuatının yanında ülkemizin onaylamış olduğu uluslararası anlaşma ve sözleşmelerde de sendika üyeliğinin teminat altına alındığını görmekteyiz. Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme hakkı başlığını taşıyan 5 inci maddesinde "Akit taraflar çalışanların ve çalıştırılanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesine veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler..." anlatımı, işçilerin örgüt kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğü yer almaktadır (Çiçekli, 2001: 23).

Avrupa Sosyal Şartının yanında 98 sayılı ILO sözleşmesi sendika özgürlüğünün zarar görmesine yönelik olarak işverenlerden gelecek olumsuz hareketlere karşı işçiyi koruma açısından önemli bir sözleşmedir (Yürekli, 2004: 51). Ayrıca, "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"(Centel, 2004:460-465), işçi temsilcilerinin sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılmalarından ötürü "işten çıkarma dâhil" her türlü işleme karşı, etkin olarak korunmasını kapsamaktadır. Ayrıca, 151 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, kamu çalışanlarının örgütlenmesi ve çalışma koşullarının belirlenmesini amaçlamakta ve dolayısıyla 87 ve 98 sayılı sözleşmelerle de bağlantısı bulunmaktadır (Kutal, 1997: 56). Son olarak ta, Türkiye'nin 1994 yılında kabul etmiş olduğu 158 sayılı ILO sözleşmesinin 5/a bendinde; sendika üyeliğinin, sözleşmenin feshinde geçerli bir neden olamayacağı ve işçinin sözleşmesinin bu nedenden dolayı feshedilemeyeceği düzenlenmiş bulunmaktadır.

Türkiye tarafından 10 Mart 1954'te 6366 sayılı yasayla onaylanan (RG.19.03.1954, No.8662). İnsan Haklarının ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 11.maddesi "Her şahıs, asayışı ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek dâhil olmak üzere; dernek kurmak hakkını haizdir." Hükümüyle sendika kurma ve üye olma özgürlüğünü düzenlemiş ve ülkemiz de bu anlaşmayı 6366 sayılı yasayla kabul etmiştir.

2.2. Sendika Üyeliği-Sendika Özgürlüğü İlişkisi

Sendika üyeliği kavramı, sendika özgürlüğü ile yakından ilişkili olup sendika özgürlüğünün doğal bir sonucudur. Sendika özgürlüğü, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin de bir kararında belirttiği gibi; "Anayasa tarafından güvence altına alınan sosyal ve klasik bir temel haktır" (YG. 7.HD. E.2015-9209, K.2015/5525, T.25.03.2015, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 225.) Sendika özgürlüğü olmadan sendika üyeliğinden söz edilemez. Çünkü sendika üyeliği, bireysel sendika özgürlüğüne dayanan bir haktır. Bu bağlamda bireysel sendika özgürlüğü, bir sendika kurma kurulmuş bir sendikaya üye olma ve bu sendika üyeliğinden ayrılma hakkını kapsamaktadır. Aynı zamanda olumlu sendika özgürlüğü serbestçe sendika kurabilme, kurulmuş sendikalara üye olabilme, sendikalar için faaliyette bulunabilme, dilediği sendikayı seçebilme özgürlüğünü ifade etmektedir. (Löwisch, 2004: 31) Dolayısıyla sendika üyeliğinin, sendika özgürlüğü ile organik bir bağı olduğunu ve bu özgürlüğün bir sonucu olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Sendikaların var olabilmesi için de işçilerin özgürce sendikalara üye olabilmeleri imkânının bulunması gereklidir. Sendikaların işçilerin menfaatine olarak çalışabilmeleri yönündeki işlevlerini yerine getirebilmeleri için üyelerinin bulunması gerekir. Bu sebeple işçiler, işveren baskısından çekinmeden sendikal özgürlüğü kullanabilmelidir. Anayasanın 51.maddesi sendika üyeliği ile ilgili düzenleme yaparken, serbestçe üye olmayı ve aynı zamanda serbestçe üyelikten çekilmeyi de düzenleyerek, işçinin bir sendikada zorla üye tutulmasını önlemek ve başka bir sendikayı seçebilme özgürlüğünü de elde etmesini sağlamak istemiştir. Son olarak, Anayasa 51/1' in son cümlesi, "Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" hükmüyle, kişilerin sendikada üye olarak kalma hakkını korumaktadır. Böylece, sendika üyesi işçi, yasal çerçeve içinde, bağlı olduğu sendikada dilediği kadar üye olarak kalma hakkına sahip olacak ve üyelikten ayrılmaya

zorlanamayacaktır.

Sendikal özgürlük, Anayasanın yanında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/3 maddesinde de ifade edilmiştir. Maddeye göre; sendikaya üye olmak serbesttir, hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Görüldüğü üzere, yasanın ifadesi Anayasanın hükmüyle aynı temele dayanmaktadır, üye olma ve olmama özgürlük kapsamına alınmaktadır. Ayrıca, sendika özgürlüğünü güvence altına almak amacıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin Kanununun 25nci maddesinde tazminat hükmü bulunmaktadır. Bu tazminat, sendikal nedenlerle, işçinin iş sözleşmesini ve de sendika özgürlüğünü güvence altına almaya çalışan bir tazminattır. Bu tazminat, işverenin işçiye ödemek zorunda olduğu; 6356 sayılı kanun 25/4 uyarınca öngörülen işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacak olan tazminattır. Ayrıca bu güvenceden yararlanmak için sendika üyesi olmak veya olmamak arasında bir fark yoktur. Bu güvenceden sendika üyesi olmayıp da sendikal faaliyetlere katılan diğer işçiler de faydalanabilmektedir (Eyrenci, 1984:136).

2.3. Aynı İş kolunda Sadece Bir Sendikaya Üye Olabilme Hakkı

Hukuk sistemimiz, esas olarak işkolu sendikacılığını benimsemiştir. Ancak istisna olarak yazar veya avukatlar gibi bazı meslek mensuplarının üye olabileceği sendikaların kurulabileceği kabul edilse de (Demircioğlu ve Centel, 2016:233) asıl olan işçilerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olamamalarıdır. Sendikalar, mesleğe göre ya da işkoluna göre sendikalaşma ilkesi uyarınca kurulurlar. Birden fazla sendikaya üyelik sonucu, toplu iş sözleşmesi yetkisi tespitinde ortaya çıkacak olumsuzlukların önlenmesi amacıyla bu ilkeye önem verilmiş ve gerek Anayasanın 51/4 maddesinde, gerekse 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/3 maddesinde bu konuya ilişkin düzenleme yapılmıştır (Narmanlıoğlu, 2016:165). Anayasa 51/4 “Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” demektedir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/3 “İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir” hükmünü içermektedir. Bu hükme göre, işçi aynı işkolunda ve aynı zamanda sadece bir sendikaya üye olabilmekte ancak aynı anda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler için bu yasak söz konusu olmamaktadır. Böylece aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, aynı işkolunda çalıştıkları işyeri sayısı kadar sendikaya üye olabileceklerdir (Tuncay, 2011:158; Narmanlıoğlu, 2016:167). Ancak, sonuçta işçi sadece çalıştığı işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir. Bununla birlikte, aynı zamanda farklı işkollarında kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışan bir işçinin bu işkollarında kurulu farklı sendikalara üye olmasını engelleyen bir hüküm söz konusu değildir (Şahlanan, 1995:162; Tuncay ve Kutsal, 2016: 91).

3. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI

3.1. İşçi Sendikası Üyeliğinin Koşulları

İşçi sendikası üyeliğinin koşulları Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. Maddesinde belirtilmiştir. Bu kanun kapsamında bir kişinin işçi sendikasına üye olabilmesi için aşağıdaki şartlara sahip olması gerekmektedir.

3.1.1. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşçi Olmak

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/1 maddesine göre, bu kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilecektir ancak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bir işçi tanımı yapmamış ve bu konuda bir kapsam ayrıca belirlememiştir. Bunun yerine yasa, 2/3. Maddesinde 4857 sayılı yasaya gönderme yaparak, “Bu kanun uygulaması bakımından işçi kavramı, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir” kendisi ayrıca bir tanım yapmaktan kaçınmıştır. Oysaki bir önceki yasa olan 2821 sayı Sendikalar Kanununda, bağımsız ve İş Kanunu ile aynı olmayan bir işçi tanımı bulunmaktaydı. Ancak, bu şekilde yeni bir tanım yapmadan doğrudan İş Kanununa gönderme yaparak işçi kavramını belirlemenin çalışma hayatının iki önemli kanunu arasında tanım birliği sağladığı da göz ardı edilmemelidir (Tuncay ve Kutsal, 2016: 89).

Bu durumda işçi kavramının tanımı için İş Kanununun 2/1 maddesine bakmamız gerekecektir. Madde metnindeki işçi tanımı şu şekildedir:” Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi...”denir. Yasanın bu tanımından sadece gerçek kişilerin işçi olabileceği ve bu işçinin de bir iş sözleşmesine göre çalışması gerekmektedir. İş sözleşmesi kavramının ne olduğu da yine 4857 sayılı İş Kanununun 8/1 maddesinde yapılmıştır, buna göre “ İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”. Görüldüğü gibi İş Kanunu, hem işçinin hem de işçinin bu yasa çerçevesinde olabilmesi için tabi olması gereken sözleşmenin tanım ve kapsamını vermiş bulunmaktadır. Bu bağlamda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında bir işçi olabilmek için de İş Kanunundaki bu kapsama girmiş olmak gerekecektir.

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişilerin işçi sayılacakları kabul edildiğinden 4857 sayılı İş Kanunu’nun dışında, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ve İş Kanunları kapsamı dışında kalıp ta Borçlar Kanunu hükümleri kapsamında bir iş sözleşmesi ile çalışanlar dahi işçi kabul edilecek ve bir sendikaya üye olabilmek hakları mevcut olacaktır (Tuncay ve Kutsal, 2016: 89). Ayrıca, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2/4 maddesinde yer alan başka bir hükümde “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre, bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ve altıncı bölümler bakımından işçi sayılır” diyerek kapsamı genişletmiş ve bu kişilere de işçi sendikası üyeliği hakkı tanınmıştır. Böylece işçi kavramı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından geniş tutulmuş, bir iş sözleşmesi çerçevesi içinde çalışanlar yanında, ücret karşılığı iş görmeyi; taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet yapan kişiler de işçi sayılmışlardır (Narmanlıoğlu, 2016:167).

3.1.2. On Beş Yaşını Doldurmuş Olmak

Yürürlükten kalkmış olan Sendikalar Kanununun 20. Maddesinde işçi sendikasına üyelik, ancak on altı yaşın doldurulması ile mümkün bulunmaktaydı. Oysaki yürürlükte bulunan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasasına göre (md.17/1), işçi sendikasına üyelik, on beş yaşın doldurulması ile mümkün olabilmektedir. Yasanın ilgili maddesine göre, (17/1) “On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.” Böylelikle İş Kanunundaki asgari çalışma yaşı ile de uyum sağlanmış bulunmaktadır (Tuncay, 2011:157).

Yasada sadece on beş yaşının doldurulması ifade edilmiş olsa da, sadece bu yaşa gelmek sendika üyeliği açısından yeterli kabul edilmemek gerekir. Sendika üyeliği konusunda irade beyan etmek bir hukuki işlemdir. Bu nedenle işçinin, yaş şartının yerine getirilmesi yanında ayırt etme gücüne sahip olması ve bu anlamda kısıtlı olmaması yani fiil ehliyetinin bulunması da şarttır. Kural olarak, fiil ehliyetine sahip olabilmek için Türk Medeni Kanununun 11.maddesi gereği olarak, on sekiz yaşın doldurulması gerekmektedir.

On sekiz yaşın altında olup da ayırt etme gücüne sahip olanların hukuki işlem yapmaları ancak yasal temsilcilerinin iznine bağlıdır. Ancak, sendika üyeliği konusunda özel hüküm olan 6356 sayılı yasada on beş yaşın doldurulması yasa koyucu tarafından yeterli görülmüştür. Dolayısıyla on beş yaşını doldurmuş olan kişilerin yasadaki yaş şartını yerine getirmiş olmaları nedeniyle yasal temsilcilerinin izinlerine ihtiyaçları bulunmamaktadır. On beş yaşın altındakiler ise yasal temsilcilerinin izinleri bulunsa bile sendikaya üye olamayacaklardır (Çelik vd., 2016:678; Tuncay ve Kutsal, 2016:90).

3.1.3. Sendika Tüzüğündeki Şartlara Sahip Olmak

Sendikalar, kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak Anayasa 51/son hükmü çerçevesinde, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslar aykırı olmamak kaydıyla özgürce tüzüklerini oluşturabileceklerdir. Sendikalar, üyeliğe giriş ile ilgili olan ve yasalara, eşitlik ilkesine, demokratik haklara aykırılık taşımayan bazı koşulları tüzüklerine koyabilirler. Ancak, bu koşullar hiçbir zaman sendika üyeliğini zorlaştıran ve engelleyen hükümler olamayacaktır. Sendikalar, sendika tüzüğüne koyacakları üyeliğe giriş şartlarını aşırı derecede güçleştiremez ya da imkânsızlaştıramazlar.

Sendika tüzüğünde, üyeliğe alınacaklarda aranacak şartların belirlenmesinde sınır, demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi olacaktır (Okur, 2013: 76). Bu bağlamda, sendika üyeliği için yüz kıyıcı bir suçtan mahkûmiyet almamış olma, mesleki dürüstlük gibi şartlar getirilebilirken; üyelik için yasadan daha fazla şart koşma, din, dil, mezhep, siyasi düşünce gibi konularda ayırım yapan şartlar getirmek hukuken söz konusu olamayacaktır (Tuncay ve Kutsal, 2016: 90; Narmanlıoğlu, 2016:185). Sendika tüzüğünde, üyeliğin ağırlaştırılması, imkânsız olması, demokratik esaslara aykırı olması halinde söz konusu koşullar geçerli olmayacaklardır (Okur, 2013: 78).

3.1.4. Çalıştığı İşyerinin Girdiği İşkolundaki Bir Sendikaya Üye Olmak

Bir işçinin üyelik için başvurduğu sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda çalışması şarttır (Çelik vd. 2016: 678). İşçinin bir işçi sendikasına üye olabilmesi için de halen bir iş sözleşmesiyle belli bir işkolunda çalışıyor olması gerekir. Ancak bunun için fiilen çalışma zorunlu olmayıp iş sözleşmesinin hukuken devam ediyor olması yeterlidir. İşçinin hastalık nedeniyle raporlu olması, yıllık izinde olması veya geçici olarak başkasına verilmiş olmasının bu açıdan bir önemi bulunmamaktadır. Eğer işçi, çalıştığı işyerinin girdiği işkolu dışında bir işçi sendikasına üye olmuşsa bile bu üyelik geçersizdir. Geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işverenin yanında çalışmak üzere gönderilen işçiler ödünç veren işverenin işyerinin girdiği işkolundaki bir sendikaya üye olabileceklerdir (Akyiğit, 2013: 43).

Ayrıca, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun 17/4 maddesi uyarınca; bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de ancak işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler. Yardımcı işlerin yapıldığı yerler zaten bağımsız işyeri olmadıklarından bu işler, asıl işin yapıldığı işyerinin girdiği işkolundan sayılacaklardır (Çelik vd., 2016: 679). Son olarak, yasanın 17/1-2 hükmünden işçilerin ancak bir işçi sendikasına, işverenlerin de ancak bir işveren sendikasına üye olabilecekleri anlaşıldığı söylenebilir. Yani sendikalar kabul etse de bir işçi işveren sendikasına, bir işveren de işçi sendikasına üye olamaz, aksi durum; yasanın emredici hükmüne aykırılık teşkil edeceğinden geçersizlikle sonuçlanacaktır.

3.2. İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılmasına İlişkin Prosedür

İşçilerin sendika üyeliğini kazanabilmeleri için sadece yasadaki yer alan şartların sağlanmış olması

yeterli değildir. Üyeliği kazanmak için ayrıca yasal prosedürün işletilmesi gerekir. Prosedür gereği olarak, işçinin üye olacağı sendikaya yasada belirtilen şekilde başvuruda bulunması ve başvuru yapılan sendikanın da bunu kabul etmesi gerekir.

3.2.1. Üyelik Başvurusu

Yürürlükten kaldırılmış olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda sendika üyeliği noter yoluyla mümkün iken; bugün yürürlükte bulunan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. Maddesi gereğince üyelik başvurusu, e-Devlet kapısı üzerinden yapılmaktadır. Yasanın 17/5 maddesinde, “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” hükmü bulunmaktadır. Böylece sendikaya üyelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tesis edeceği e-Devlet sistemi üzerinden yapacağı üyelik başvurusunun, sendikanın yetkili organının kabulü ile sağlanacaktır. Ancak, 18 yaşından küçüklerin e-Devlet şifresi alması mümkün olmadığından 15 yaşını doldurmuş olup da sendika üyeliği için başvuru yapmak isteyen işçiler, e-Devlet şifrelerini yasal temsilcileri aracılığı ile aldıktan sonra başvuru yapabilme imkânına sahip olabileceklerdir (Okur, 2013: 82). Bu yasal düzenleme ile yürürlükten kaldırılmış olan 2821 sayılı yasadaki; üye kayıt fişinin doldurulup imzalandıktan sonra notere tasdik ettirilerek sendikaya verilmesi sistemi terk edilmiş olmaktadır. Böylelikle, üyeliğin e-Devlet üzerinden yapılmasıyla; üyeliği kazanma ve üyelikten çekilmenin noter şartına bağlı olduğu önceki düzenlemenin; sendika özgürlüğünü kısıtladığı üye olmayı güçleştirdiği ve işçi için pahalı bir işlem haline getirdiği gibi söylemlerle Türkiye'nin uluslararası çevrelerce eleştirilmesinin önüne geçilmiş olacaktır (Dereli, 2013: 45).

Yeni yasal düzenlemeye uygun olarak, “Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır (RG, 09.07.2013, 28702). Bu yönetmeliğe göre, üyelik başvurusu işçi tarafından e-Devlet kapısı üzerinden ilgili sendikaya yapılır. İşçinin sendikaya üyeliği kazanması, yapılan başvuruyu, yetkili organın kabulü ile kazanılır. Yönetmeliğin 5.maddesi gereğince, üyelik başvurusu yetkili organ tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde, otuzuncu günün sonunda talep kabul edilmiş sayılır. Ayrıca, başvuru sahibi başvurusu yetkili organ tarafından kabul edilene kadar, e-Devlet üzerinden geri alma hakkına sahiptir (Tuncay ve Kutsal, 2016: 96).

3.2.2. Üyelik Başvurusunun Yetkili Organ Tarafından Kabulü

Üyelik başvurusu yapıldığı anda sendika üyeliği kendiliğinden kazanılmaz. İşçinin sendika üyeliğini kazanabilmesi için başvuru yaptığı sendikanın yetkili organının bu başvuruyu kabul etmesi gerekir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/5 maddesine göre, “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”. Yetkili organ, sendika tüzüğünde üyeliğe kabul ve ret için yetkilendirilmiş olan organdır. (Tuncay ve Kutsal, 2016: 98; Narmanlıoğlu, 2016:190, Dipnot 397; Okur, 2013: 85). Uygulamada, bu işi yapmaya yönetim kurulunun yetkilendirildiği görülmektedir (Örnek olarak bakınız; TES-İŞ sendikası ana tüzük md.21/B.11)

Sendikanın yetkili organının kabulünü aramak ve sendikaya başvuruyu değerlendirme yetkisi vermek, kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucudur. Böylece, işçinin çalıştığı işkolunda istediği bir sendikaya serbestçe üye olma özgürlüğü sağlanırken, sendikanın da üyeyi kabul edip etmeme özgürlüğü arasında bir denge kurulmuştur (Şahlanan, 1995:164). İşçi için sendika üyeliği, bireysel sendika özgürlüğünün bir sonucu ise de, sendika için de üyelik başvurusun inceleyip tüzüğe uygun

olup olmadığını belirleyerek kabul veya ret etmek, kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucudur. Çünkü sendikal özgürlük, hem bireysel ve hem de toplu sendika özgürlüğünü içerir (Tunçomağ ve Centel, 2008:288).

Kolektif sendika özgürlüğü kavramından; sendikaların varlıklarının korunması anlaşılır. Anayasanın 51 inci maddesi, sendika özgürlüğünü düzenlerken, bireysel sendika özgürlüğünün yanında kolektif sendika özgürlüğünü de düzenleyerek, bu konuda güvence sağlamıştır. Kendisini oluşturan bireylerden ayrı bir kişiliğe sahip olan sendika, kendi varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkına sahiptir. Bireysel sendika özgürlüğü de ancak, bu takdirde anlam taşır (Tanör, 1978: 262). Sendikaların bağımsızlığı ve serbest bir şekilde, hukuka, tüzüklerine uygun olarak karar verme yeteneklerinin bir sonucu olarak, kendilerine üye olacakları belirleme haklarının olduğu kabul edilmelidir (Okur, 2013: 83).

Sendikalar, üyelik başvurusunu yapan herkesin talebini kabul etmek zorunda değildir. Bu durum, hukuki anlamda bir icap-kabul olayıdır. İcap, işçi tarafından yapılacak ve işçi sendikası tarafından yapılan kabul ile üyelik gerçekleşmiş olacaktır (Tuncay ve Kutsal, 2016: 97). Her ne kadar sendikaların tüzüklerinde üye olma şartlarını belirleyerek bir nevi icapta buldukları düşünülebilir olsa da, işçinin bunu kabulüyle üyelik gerçekleşmediği ve sendikanın kabulüyle üyelik gerçekleştiği için tüzük ilanı yerine işçinin başvurusunun bir icap olduğunun kabulü daha uygun olacaktır (Tüzükte üye olma şartlarını belirlemenin bir nevi icap olduğu yönündeki görüş için, Okur, 2013: 83). Farklı bir siyasi görüş ya da inanca sahip olduğu için üyeliğin reddedilmesi haklı olmayan sebep kavramına örnek gösterilebilirken, işçinin başka bir işkolundaki bir sendikaya üye olduğu için ya da bazı suçlardan hüküm giydiği için veya yasal şartları taşımadığı için, üyeliğinin reddedilmesi haklı bir tutum olarak kabul edilmektedir (Tuncay ve Kutsal, 2016: 98).

Sendika üyeliğini düzenleyen 6356 sayılı yasanın 17/5 inci maddesi, haklı bir neden olmadan üyelik başvurusu reddedilen işçinin, başvuracağı kanun yolunu ortaya koymaktadır. Madde hükmüne göre; "...haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde, dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, ret kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır". Yasa hükmünden de anlaşılacağı üzere, haklı bir neden olmaksızın üyelik başvurusu reddedilen kişiye isabetli bir şekilde yargı yoluna başvurma hakkı tanınmıştır. Böylece, üyelik başvurusu sendika yetkili organı tarafından haklı bir neden olmadan ya da gösterilen nedenin haklı olmadığı kanaatinde olan işçi bu ret kararının tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir.

Sendikanın ret kararında kendince haklı bir neden ortaya koymuş olması işçinin bu karara karşı dava açmasına engel teşkil etmeyecektir. Ret kararındaki sebebin haksız olduğunu düşünen üyelik başvurusu sahibi işçi, bu karara karşı İş Mahkemesinde dava açma hakkını kullanabilecektir. Mahkemenin vereceği karar kesin olup itirazı ya da temyizi söz konusu değildir (Narmanlıoğlu, 2016:192). Ayrıca, mahkemenin işçi lehine karar vermesi halinde, işçinin sendika üyeliği, otuz günün sonunda değil, sendika tarafından ret kararının verildiği tarihte kazanılmış olacaktır. Bu durumda işçi, Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 5/6 maddesi gereği olarak işçi, mahkeme kararını Bakanlığa bildirecek ve bu karar, Bakanlık tarafından e-Devlet kapısına tanımlanacaktır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/5 maddesi devamla, "...üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır" demektedir. Yasa hükmüyle, işçinin yapmış olduğu sendikaya üyelik başvurusunun sonucunu ucu belli olmayan uzun bir süre beklemesinin önüne geçilmiş olunmaktadır. Yasanın bu düzenlemesinin isabetli olduğu söylenebilir. Bu hükümle, sendikanın, işçinin yapmış olduğu üyelik başvurusunu gereksiz ve hukuksuz bir şekilde bekletmesinin önüne geçilmiş olmakta, eğer ret kararı verilecekse bile, bu süre içinde bu kararın alınmasının gerektiği ortaya konmaktadır. Çünkü Yargıtay Dokuzuncu

Hukuk Dairesinin bir kararında belirttiği gibi; sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin yasal prosedür kamu düzeni ile ilgili olup başka bir şekilde kazanılması ve ispatı mümkün değildir (YG. 9.HD., T.5.4.1989, E.1989/2660, K.1989/3136, YKD, Ocak 1990, 52). Eğer işçinin, üyelik başvurusu sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmemişse, üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır (m.17/5). Bu durumda Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 5/3 maddesi gereğince, üyelik talebi, otuzuncu günün sonunda kabul edilmiş sayılır.

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 5/2 inci maddesine göre; “ Üyelik, yetkili organın e-Devlet kapısı üzerinden otuz gün içerisinde başvuruyu kabulü ile kazanılır. Üyeliğin başlangıç tarihi, yetkili organ tarafından üyelik başvurusunun e-Devlet kapısı üzerinden kabul edildiği tarihtir”. Böylece, üyeliğin kazanılmış olması için yetkili organın kabul kararının yanında, ayrıca e-Devlet kapısı üzerinden üyeliği kabul işlemi yapılmış olması gerekecektir. Ayrıca, bu durumda üyeliğin başlangıç tarihi, e-Devlet üzerindeki kabul tarihi olacaktır (Çelik vd., 2016: 681).

4. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAYBEDİLMESİ

4.1. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi

4.1.1. Genel Olarak

Üyelik, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan gerçek kişinin ölümü veya gaipliğine karar verilmesi halinde kendiliğinden son bulur (Şahlanan, 1995:188; Çelik vd., 2016:6786). Çünkü üyelik ilişkisi, sendika ile üye arasında kurulan kişisel bir ilişki olup mirasçılara geçmesi mümkün değildir. Bu yüzden, kişinin ölüm ya da gaipliğine karar verilmesi halinde üyelik, kendiliğinden sona erecektir (Narmanlıoğlu, 2016:199). Ayrıca, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun 19/6ncı maddesinde belirtildiği gibi, “Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder”.

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 12/4 üncü maddesine göre de; “Sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam edenler veya ara verdikten sonra bir yıl içerisinde tekrar çalışmaya başlayanlar ile konfederasyon, sendika ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder”. Böylece yasal düzenleme gereğince, emekli olduktan itibaren bir yıllık süre içinde çalışmaya devam edilmesi halinde üyelik sona ermeyecektir.

Yargıtay’ın da bu konuda görüşünü belirttiği 2014 tarihli bir kararında; “emeklilik, sendika üyeliğini sona erdiren bir sebep olmakla birlikte, çalışmaya devam edilmesi halinde sendika üyeliği devam edecektir. Yönetmelik ile de, emeklilikten itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışmaya devam edilmesi durumunda üyeliğin sona ermeyeceği düzenlenmiştir. Şu halde, emeklilik tarihinden itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışılmasa dahi işçinin sendika üyeliğinin devam edeceği tartışmasızdır. İş hayatının gerçekleri ve emeklilikten sonra çalışmaya devam edilmesi gerekliliği karşısında, Kanun koyucu burada, işsizliğe benzer bir uygulama kabul ederek, bir yıla kadar çalışılmamasının sendika üyeliğini sona erdirmeyeceğini düzenlemiştir (YG.22.HD. 2014/15387, K.2014/16184, T.09.06.2014, **Çalışma ve Toplum**, 2015/3, 429)”. İfadelerinin isabetli olduğu bir gerçektir.

İşçinin temyiz kudretini sürekli olarak kaybetmesi halinde; sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. Ancak, temyiz kudretinin geçici kaybı halinde, üyelik sona ermeyecek sadece bu süre zarfında üyelikten doğan hakların kullanılması söz konusu olmayacaktır (Tunçomağ ve Centel, 2008:295; Tuncay ve Kutsal, 2016:121; Narmanlıoğlu, 2016:199; Çelik vd., 2016:688).

İşçi sendikasının feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde üyelik kendiliğinden sona erer. Çünkü sendikanın ortadan kalkması tüm üyeliklerin ortadan kalkması sonucunu doğuracaktır. Ancak, sendikanın başka bir sendikayla birleşmesi halinde üyelik, kanun gereği olarak yeni sendikada devam edecektir (Tuncay ve Kutsal, 2016:121; Narmanlıoğlu, 2016:199).

4.1.2. Üyelik Koşullarının Kaybedilmesi

4.1.2.1. İşçi Sıfatını Kaybetme

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/1 maddesi uyarınca; işçi sendikasına üye olabilmek ancak, bu kanuna göre işçi sayılanlar için söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla işçi sıfatını kaybeden kişinin de sendikadaki üyeliğinin son bulması gerekir. İşçinin üyeliği devam ederken ortaya çıkan üyeliği sona erdirmeye yönelik bir durum, üyeliği kendiliğinden sona erdirecektir. Memur statüsüne geçme, sendikalar kanunu anlamında işveren sıfatını kazanma, üyeliği yasaklayan bir durumun ortaya çıkması gibi bir neden sendika üyeliğinin sona ermesine yol açacaktır (Çelik vd., 2016:686; Tuncay ve Kutsal, 2016:121; Narmanlıoğlu, 2016:200).

4.1.2.2. İşkolunun Değiştirilmesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 19/7; işkolunu değiştirenin sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceğini ifade etmektedir. Yasa hükmü gereğince; işyerinin bağlı olduğu işkolundan ayrılıp başka işkoluna giren bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. Başka bir işkoluna geçmekle, sendika üyeliği için gerekli olan ortak mesleki yararın kalktığı kabul edilmektedir. Böylelikle, bir işkolunda çalışıp ta sendikaya üye olan bir işçinin sendikanın faaliyet alanında kalması şartıyla başka bir işe geçmesinin üyeliğe olumsuz bir etki yapmayacağı söylenebilir (Narmanlıoğlu, 2016:200).

4.2. Üyelikten Çekilme (İstifa)

4.2.1. Genel Olarak

Çekilme, bir üyenin sendikadan kendi isteğiyle ayrılmasını ifade eder. Anayasanın 51/1 inci maddesine göre; çalışanlar, sendikalara serbestçe üye olabildikleri gibi aynı zamanda serbestçe üyelikten çekilme hakkına da sahiptirler. Bu durum, olumsuz sendika özgürlüğünün bir sonucudur. Bireysel sendika özgürlüğü, bireyin sendikaya üye olma özgürlüğünü kapsadığı kadar, sendikadan ayrılma veya sendikaya hiç girmeme yani sendikadan uzak kalma özgürlüğünü de kapsamaktadır. Buna olumsuz sendika özgürlüğü denir (Tuncay, 2011: 48). Olumsuz sendika özgürlüğünün en önemli iki türü, sendikaya üye olmama ve sendikadan serbestçe ayrılma özgürlüğüdür. Ayrıca, sendikanın amacı dışında faaliyet göstermesi halinde, üyeye sendikadan ayrılma özgürlüğünün tanınmış olması gerekir. Bu durum, olumsuz sendika özgürlüğünün doğal bir sonucudur (Demir, 1999:132). Ayrıca, işçinin sendikadan özgür bir şekilde çıkma hakkı tanınmasının onun kişilik haklarını korumanın yanında, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesine de hizmet ettiği ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, 2016:202).

Üyelikten çekilme, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 19/2'ye göre yapılacaktır. Yasaya göre; "Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten

çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştır”. Böylece, yasanın açık ifadesinden de anlaşıldığı üzere, nasıl ki üyeliğe başvuru e-Devlet üzerinden yapılıyor idiyse, sendika üyeliğinden çekilme işlemi de aynı yolla yani e-Devlet üzerinden yapılacaktır.

4.2.2. Çekilmenin Bir Ay Sonra Geçerli Olması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının üçüncü fıkrasına göre; (19/3) “Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır”. Yasaya göre; sendika üyeliğinden çekilme, bir ay sonra hukuki sonucunu doğuracak yani üyelik, bir aylık sürenin bitiminde ortadan kalkacaktır. Kanun koyucunun yapmış olduğu bu düzenleme gereği olarak, işçi istifa etse de bir ay daha istifa ettiği sendikanın üyesi olarak kalmaya devam edecek ve aidat yükümü olmadan, üyelik haklarından yararlanmaya devam edecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinin yetkisinin kazanılmasına ilişkin çoğunluğun tespitinde bu süreye rastlayan üyelik dikkate alınacaktır (Çelik vd., 2016:689).

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 10/5 inci maddesi; “Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, sendika üyeliği kesintisiz devam eder” demektedir. Dolayısıyla, sendika üyeliğinden istifa eden bir işçi, bir aylık süre içerisinde tekrar istifa ettiği sendikaya dönmesi yani üye olması halinde, sendika üyeliği kesintiye uğramamış kabul edilmektedir.

4.3. Üyelikten Çıkarılma (İhraç)

4.3.1. Genel Olarak

Sendika üyeliğinden çıkarılma, işçinin isteğinin aksine ve talebi olmadığı halde, sendika tarafından üyeliğinin sona erdirilmesi demektir. Üyenin hangi davranışları halinde üyelikten çıkarılacağı sendikanın tüzüğünde genel olarak belirlidir. Bunlar, üyelikle bağdaşmayan davranışlar veya aidatlarını ödememeyi alışkanlık haline getirme gibi durumlardır (Narmanlıoğlu, 2016:208). Eğer tüzükte, çıkarılma nedenleri bulunmuyorsa, üyelikten çıkarma ancak, haklı bir nedene dayanarak yapılabilecektir. Böylece, üyelikten çıkarma ile üyelik ilişkisi, sendika tarafından tek taraflı olarak yapılan bir irade beyanıyla feshedilmektedir (Tuncay ve Kutsal, 2016:124).

4.3.2. Çıkarma Kararını Verecek Olan Organ

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararını ancak genel kurul verebilir. Bu konuda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 19/4; açık bir ifadeye sahiptir. Dolayısıyla, sendika tüzüğünde işçiyi sendika üyeliğinden çıkarmaya yetkili olarak başka bir organ gösterilmiş olsa bile bu organın kararı ancak, genel kurula bir tavsiye ve teklif niteliğinde olabilecek ve çıkarma kararını yine genel kurulun vermesi gerekecektir (Tuncay ve Kutsal, 2016:124).

4.3.3. Çıkarma Prosedürü

Yasa maddesine göre; “Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma

kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder”.

Yasanın gereği olarak, genel kurul tarafından verilen sendika üyeliğinden çıkarma kararının, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilmesi ve üyelikten çıkarılan kişiye bir yazı ile tebliğ edilmesi gerekir. İşçi sendikasının yetkili organı tarafından verilen bu çıkarma kararı, niteliği gereği bozucu yenilik doğuran bir hak bir işlem olduğu için, bu kararın hukuki sonucu, üyeye yapılan tebliğ ve izleyen süreç sonunda ortaya çıkacaktır. Usulünce verilmiş olan bir çıkarma kararı kesinleşmedikçe işçinin üyelik sıfatı sona ermez. Ayrıca, çıkarma kararının kesinleşmesine kadar geçen süre zarfında işçinin üyelik sıfatı ve üyelikten doğan hak ve yükümlülükleri devam edecektir Çelik vd. 2016:689; Tuncay ve Kutsal, 2016:125; Narmanlıoğlu, 2016:2010).

4.3.4. Çıkarma Kararına İtiraz

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 19/4' e göre; sendikanın yetkili organı tarafından aleyhine çıkarılma kararı verilen üyenin bu karara karşı itiraz hakkı vardır. Çıkarılma kararının üyeye bir yazı ile tebliği yasal bir zorunluluktur. Bu itibarla, çıkarılma kararının sendika üyesi işçiye tebliğinden itibaren işçinin otuz gün içinde iş mahkemesine itiraz hakkı bulunmaktadır. Bu süre, hak düşürücü bir süredir İş mahkemesi, itiraz ile ilgili, iki ay içinde kesin olarak kararını vermek zorundadır. Ancak, sürenin aşılması ve daha uzun bir süre içinde karar verilmiş olması bu kararın hukukiliğini ve geçerliliğini etkilemeyecektir (Tuncay ve Kutsal, 2016:125).

5. SONUÇ

İşçi sendikası üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesi, gerek uluslararası sözleşmelerle ve gerekse ulusal mevzuatla korunarak düzenlenmiş olan bireysel sendika özgürlüğü ile çok yakından ilgilidir. Bu özgürlüğün korunması bağlamında yapılmış olan yasal düzenlemeler, işçiye özgürce sendikaya üye olma hakkını tanımakta ve işkolu serbestliği çerçevesinde tam bir özgürlük sağlamaktadır. Bu bağlamda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu büyük bir önem arz etmektedir. Yasal düzenlemelerin, Uluslararası Çalışma Örgütünün sendika örgütlenmeye ilişkin normlarına uygun olduğu da rahatlıkla söylenebilir.

İşçinin sendikaya e-Devlet üzerinden başvuru yapabilmesi ile bu konuda kolaylık sağlanmış ve böylece noter işlemleri ile uğraşma prosedürü ile parasal giderlerden kurtulması söz konusu olmuştur. 6356 sayılı yasada, işkolu sendikacılığı korunmakla birlikte, kısmi süreli çalışma ile farklı işkollarında çalışanlar için aynı anda farklı işkollarındaki sendikalara üye olma imkânı getirilmiştir. Gerek işçinin sendikaya üyelik prosedürü gerekse üyelik hakları ve bu üyeliğin sona ermesi bakımından Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun isabetli ve yeterli bir kanun olduğu ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, E. (2013). “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi” Çalışma ve Toplum, 2013/1

Anık, C. (1997). Çoğulcu Sistemde İşçi Sendikası, Ankara.

Centel, T. (2004). Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, MESS, İstanbul

Çelik, N., CANIKLIOĞLU, N. ve CANBOLAT, T. (2016). İş Hukuku Dersleri, 29.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.

Çiçekli, B. (çev.), (2001). Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber, Ankara

- Demir, F. (1999). Sendikalar Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2016). İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.
- Dereli, T. (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, 2013/1.
- Eyrenci, Ö. (1984). Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları No: 3, İstanbul.
- GÜNAY, C. İ. (1994). “Bireysel Sendika Özgürlüğü” Ankara Barosu Dergisi, 1994/3
- Kutal, M. (1997). “151 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu”, 20.Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara.
- Löwisch, M. (2004). Arbeitsrecht, 7. Auflage, Duesseldorf.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul (Toplu İş İlişkileri)
- Okur, Z. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4.
- Özen, M. (2015). “Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:46, Cilt:12.
- Şahlanan, F. (1995). Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul.
- Şen, E. (2006). Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu, C.1, İstanbul.
- Tanör, B. (1978). Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul.
- Tuncay, C. ve Kutsal, B. S. (2016). Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 5.Bası (Toplu İş Hukuku).
- Tuncay, C. (2011). “Sendikalara ilişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart, S.21 (Sendikalara ilişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri).
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2008), İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul, 5.Bası.
- Yarsuvat, D. (2007). “Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117 ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları”, MESS, SİCİL, Eylül.
- Yürekli, S. (2004). İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul.