

İŞİ SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KORUNMASI

Prevention of Workers' Union Freedom

Dr. Öğr. Üyesi Aslı Naneci Arıcı*

ÖZET

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde sendika üyeliğinin güvencesi düzenlenmiştir. Kanun'un 25. maddesinde açıkça işe alım sırasında, iş ilişkisinin devamında ya da iş akdinin feshinde, sendikal ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. İşçi, sendikal ayrımcılığa maruz kalırsa ve bu hususu ispat edebilirse sendikal tazminata hak kazanabilecektir. İş sözleşmesi feshedilen işçi ise işe iade davası açabilecek ve sendikal tazminata hak kazanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika özgürlüğü, İşçi, İşveren, Sendika.

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, e-mail: ananeci@erciyes.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9143-487X

Makale Geliş Tarihi: 27.01.2023

Makale Kabul Tarihi: 12.09.2023

⇒ Atıf Şekli: Aslı Naneci Arıcı, "İşçi Sendika Özgürlüğünün Korunması", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18/2 (2023): 511-572.

⇒ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.



ABSTRACT

Assurance of trade union membership is regulated with the 25th article of Trade Unions and

Collective Agreement Law Numbered 6356. The 25th article of the law clearly expresses that there can not be a discrimination against employees because of their union during them ployment of the worker, the duration of the work and the cancellation of labor contract. If the worker is exposed to union discrimination and can prove this, the worker will be entitled to union compensation. The employe ewhose employment contract is terminated can file a reemployment lawsuit unioncompensation.

Keywords: Freedom of union, worker, employer, union.

GİRİŞ

Çalışmamızın konusu işçi sendika özgürlüğünün korunmasıdır. Çalışma hayatında sendika denilince işçi sendikaları ve işveren sendikaları akla gelmektedir. Fakat sendikaların doğuş amaçları incelendiğinde öncelikle zayıf durumda olan işçileri işverenler karşısında korumak olduğu görüldüğünden çalışmamızda sendikal özgürlükler işçi sendikalıları açısından incelenmiştir.

Çalışmamızda öncelikle sendika özgürlüğü konusu sonra da bu özgürlüğün güvenceleri incelenmiştir. Sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilen sendika hakkı hak kategorileri arasında ikinci kuşak haklar olarak ifade edilen sosyal haklar arasında yer almaktadır. İşçiler açısından sendika hakkı Anayasa'da ve uluslararası sözleşmelerde güvence altına alınan sosyal bir haktır. Sendika özgürlüğü işçilerin istedikleri sendikayı seçip üye olabilme özgürlüğü ve sendika kurabilme özgürlüğünü ifade eder. Sendika özgürlüğünün şartlarından biri sendikaların kuruluş serbestisidir. Sendikaların serbest kuruluş ilkesine tabi olmaları sendika özgürlüğünün ilk koşuludur. Diğer bir şart da sendika çokluğu ilkesidir. Buna göre işçiler birden fazla sendika arasından birini seçip üye olabilecekleri gibi kendileri de sendika ku-

rabilirler. Hukukumuzda sendikal güvencelere üçe ayrılarak düzenlenmiştir. Bunlar sendika üyeliğinin güvencesi, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi ve işçi kuruluştur yöneticiliğinin güvencesidir.

Çalışmamızda son olarak da sendika özgürlüğünün korunması ve 6356 sayılı Kanun'da buna ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

I. ULUSLARARASI BELGELERDE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Sendika özgürlüğünün yer aldığı ülkemizin de taraf olduğu uluslararası belgeler Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 98, 151, 158 ve 135 sayılı sözleşmeleridir¹. Birleşmiş Milletler Teşkilatına ilişkin belgelerde ise sendika özgürlüğü açık olarak düzenlenmemekle birlikte bu belgelerde örgütlenme ve dernek kurma özgürlüğüne yer verilmiştir.

A. Birleşmiş Milletler Teşkilatına İlişkin Belgeler

Birleşmiş Milletler Teşkilatına İlişkin Belgeler, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Milletlerarası Sözleşmesi ve Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara Dair Sözleşme'dir.

1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın insan haklarına dair ilk belgesi İnsan Hakları Evrensel Beynamesidir. Beyanname, BM Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 sayılı kararı ile kabul edilmiştir. Ülkemiz tarafından ise 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Resmi Gazete'de yayınlanarak onaylanmıştır². Temel insan haklarına yer veren bu belgede sendika hakkı açık olarak düzenlenmemekle birlikte 20. maddede örgütlenme hakkı çerçevesinde

¹ Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt (İstanbul: 2020), 11.

² Kadir Arıcı, Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku, (Ankara: 2022), 19; Fazilet Nurel Argun, "Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği", Türkiye Barolar Birliği Dergisi (1995), 1, <http://portal.ubap.org.tr/App/Themes/Dergi/1995-19951-935.pdf>, 5, erişim tarihi 12.11.2022.

dernek kurma özgürlüğüne yer verilmiştir. Söz konusu maddeye göre, “1. Herkesin silahsız ve saldırısız, toplanma dernek kurma ve derneğe katılma özgürlüğü vardır.

2. Hiç kimse bir derneğe girmeye zorlanamaz” (m.20).

2. Kişisel ve Siyasal Haklar Milletlerarası Sözleşmesi

Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 16 Aralık 1966 tarih ve 2200 sayılı kararı ile kabul edilmiş ve 23 Mart 1976’da yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz ise bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde onaylanmıştır³. Sözleşmede sendika özgürlüğü örgütlenme özgürlüğü adı altında düzenlenmiştir. Sözleşme’nin 22. maddesine göre, “1. Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğüne sahiptir; bu hak kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir. 2. Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiçbir sınırlama konulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez”.

3. Ekonomik Sosyal Kültürel Haklara Dair Sözleşme

Sözleşme, 16 Aralık 1966 tarih ve 2200 sayılı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Kararı ile kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme’de, sendika hakkına 8. maddede yer verilmiştir. Buna göre, “1. Bu Sözleşme’ye taraf devletler aşağıdaki hakları güvence altına almakla yükümlüdürler.

(a) Herkesin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmesi ve koruması için sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı. Bu hakkın kullanılmasına, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni, kamu menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin ko-

³ Arıcı, Türk İş Hukuku, 19; Çiğdem Kaymaz, “Sendika Özgürlüğü ve Hakkı”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, 2012), 100.

runması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemez.

(b) Sendikaların ulusal federasyonlar ya da konfederasyonlar kurma hakkı ve konfederasyonların uluslararası sendikal örgütler kurma ya da bunlara katılma hakkı.

(c) Sendikaların yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni, kamu menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı.

(d) Her ülkenin yasalarına uygun kullanılmak kaydıyla grev hakkı.

Ekonomik Sosyal Kültürel Haklara Dair Sözleşme, sendikal hakların çerçevesini çizmektedir. Sözleşmedeki sendika kurma ve üye olmaya ilişkin hükümler sendika özgürlüğünün korunması açısından önemlidir⁴.

B. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanıp yürürlüğe konulan belgelerde de sendika ve örgütlenme hakkına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır⁵.

1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 1950 yılında Avrupa Konseyi'ne üye ülkeler tarafından imzalanmıştır. Söz konusu sözleşme ülkemiz tarafından 1954 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir⁶. Sözleşme sendika hakkına dernek kurma hakkı içerisinde yer vermektedir. Sözleşme'nin 11. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Her şahıs asayişini ihlal

⁴ Arıcı, Türk İş Hukuku, 21; Murat Özveri, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal-İş, (İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012), 60.

⁵ Arıcı, Türk İş Hukuku, 21.

⁶ Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 11; Cemre Tüysüz, "Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı", (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2020), 44; Doğukan Küçük, "Sendikal Tazminat", (Hacettepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 21.

etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere dernek kurma hakkına haizdir". Aynı madde-nin 2. fıkrası ise şu şekildedir, "Bu hakların kullanılması demokratik bir toplulukta zaruri tedbirler mahiyetinde olarak milli güvenliğin, amme emniyetinin, nizamı ve muhafazasının suçun önlenmesinin, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve hürriyetlerinin korun-ması için ve ancak kanunla sınırlamaya tabi tutulabilir. Bu madde bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, zabıta mensupları ve dev-letin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında haklı sınırlama-lar konulmasına engel değildir".

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sendikal haklar açısından en önemli özelliği Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne bireysel başvuru yöntemiyle yapılan başvurularda mahkeme tarafından verilen karar-lar sonucu bu konuda oluşan içtihatlardır⁷.

2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 1960 yılında Avrupa Konseyi'ne üye ülkeler tarafından kabul edilmiştir.

1996 yılında da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edi-lerek kapsam genişletilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, ülkemiz tarafından 1989 yılında onaylanmış, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 2007 yılında onaylanmıştır. Fakat ülkemiz tarafından Sosyal Şart'ın örgütlenme hakkına ilişkin 5. maddesine ve toplu pazarlık hakkı ve menfaat uyuşmazlıklarında grev ve toplu eylem hakkına ilişkin 6. maddesine çekince koyulmuştur⁸.

⁷ Şahlanan, Toplu İş Hukuku, s. 12; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, (Ankara : Yetkin Hukuk Yayıncılık, 2019), 33; Arıcı, Türk İş Hukuku, 21; Mesut Gülmez, "Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur", Çalışma ve Toplum, (2010/3), 18.

⁸ Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 13; Sur, Toplu İlişkiler, 40; Nursel Durmaz Bodur, "Avrupa Sosyal Şartı'nda Askeri Personelin Sendikal Hakları: Toplu Yakınma Ör-nekleri", Çalışma ve Toplum, (2021/1-68), 233; Mesut Gülmez, "Gözden Geçiril-miş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek Miyiz?" , Çalışma ve Toplum, (2007/1), 33; Küçük, "Sendikal Tazminat", 25.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesi Örgütlenme Hakkı başlığını taşımaktadır ve şöyledir, "Sözleşmeci taraflar, tüm işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korunmak için yerel, ulusal ya da uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak ya da geliştirmek amacıyla, ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedeleyecek mahiyette olmamasını yahut zedeleyecek şekilde uygulanmamasını sağlamayı üstlenirler. Bu maddede öngörülen güvencelerin polis bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalar ya da düzenlemeler ile belirlenecektir. Bu güvencelerin, silahlı kuvvetler mensupları hakkında uygulanmasını düzenleyen ilke ve bu kategoriye dâhil kişilere hangi ölçüde uygulanacağı da keza ulusal yasalar ya da düzenlemeler ile belirlenecektir".

Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesi ise toplu pazarlık hakkı başlığını taşımaktadır. Şu şekildedir, "Sözleşmeci taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. İşçiler ve işverenler arasında ortak görüşmeler yapılmasını geliştirmeyi,

2. Gerekli ve uygun olan hallerde, toplu sözleşmeler yoluyla çalışma süresi ve koşullarını düzenlemek amacıyla, işverenler ya da işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında isteğe bağlı görüşmeler yapılması mekanizmasını geliştirmeyi,

3. İş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmak üzere, uzlaştırma ve isteğe bağlı tahkim için uygun nitelikli bir mekanizmanın kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi üstlenirler ve

4. Menfaat uyuşmazlıkları halinde işçilerin ve işverenlerin daha önce yürürlüğe giren toplu sözleşmelerden ortaya çıkmış olabilecek yükümlülükler saklı kalarak, grev hakkı dahil toplu eylemde bulunma hakkını tanırlar".

C. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında kurulan ve uluslararası alanda geçerli olacak çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler getiren kuruluştur⁹.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri arasında sendika hakkıyla ilgili olarak kabul edilen ilk sözleşme 1948 yılında kabul edilen Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşme'dir. Söz konusu Sözleşme, ülkemiz tarafından 1993 yılında onaylanmıştır¹⁰. 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde çalışanların ve çalıştıranların herhangi bir ayırım yapılmaksızın istedikleri örgütleri kurmak ve tüzüklerindeki koşullar çerçevesinde bunlara serbestçe üye olmak veya olmamak hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Bunun dışında 87 sayılı Sözleşme' de düzenlenen sendika özgürlüğüne ilişkin esaslar şu şekildedir, sendikalar tüzüklerini ve iç yönetmeliklerini, yönetim ve faaliyetlerini serbestçe düzenleme hakkına sahiptirler; kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her

⁹ Arıcı, Türk İş Hukuku, 23.

¹⁰ Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 14; Argun, "Sendikal Hak", 6; Metin Kutsal, "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 25, (Mart 2012), 165; Faruk Çelik, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", Mercek, Yıl 18, Sayı 70, (Nisan 2013), 13; Melda Sur, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum (2013/4), 320; Aziz Çelik, "Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu", Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları (Editör: Selda Çağlar), (Beta Yayınları, 2010), 11; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 61; Özveri, Toplu İş İlişkileri, 6; Ahmet Utku Erdayı, "Türk İş Hukuku Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmeye Uyum Sorunu", Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2007), 8; Kaymaz, "Sendika Özgürlüğü", 106; Ulaş Baysal, "Türk Hukukunda Sendikasızlaştırmanın Derman Olmayan İlacı Sendikal Güvencelerin Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları Işığında Değerlendirilmesi", Emegın Hukuku Kurultayı, 27-28 Mayıs (2015), Ankara, 432; Alptekin Burak Boydak, "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi", (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2015), 53; Şükran Ertürk, "Türkiye'nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu", <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/S.Erturk7.pdf>, erişim tarihi 13.07.2023, 726; Küçük, "Sendikal Tazminat", 29; Nazlı Çoban, "Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması", (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2019), 60.

türlü müdahaleden sakınmalıdırlar; kuruluşun idari yoldan kapatılması ve faaliyetten men edilmesi mümkün değildir; işçi örgütleri federasyonlar ve konfederasyonlar kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptirler, bu tür örgütler de uluslararası örgütlere katılma hakkına sahiptirler. Ayrıca Sözleşmenin 11. maddesinde, sözleşmeyi onaylayan üye devletlerin sözleşmede öngörülen örgütlenme hakkının serbest bir şekilde kullanımının sağlanması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü olduğu ifade edilmiştir.

Sendika hakkı ve özgürlüğü konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri arasında yer alan diğer bir sözleşme de 1949 yılında kabul edilen Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 sayılı Sözleşmedir. Söz konusu sözleşme, ülkemiz tarafından 1951 yılında onaylanmıştır¹¹. 98 sayılı Sözleşme ağırlıklı olarak bireysel sendika özgürlüğüne yer vermektedir. Ayrıca 98 sayılı Sözleşmede olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğüne sendikaların karşılıklı bağımsızlığına yer verilmiştir¹². Söz konusu Sözleşmeye göre, özellikle bir işçinin

¹¹ Özveri, Toplu İş İlişkileri, 64. Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 15; Sur, Toplu İlişkiler, 42; Erhan Türker, “İşçi Sendikaları Açısından Sendika Özgürlüğü Ve Bu Özgürlüğün Güvencesi”, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1172189>, 340, erişim tarihi 12.11.2022, ; Argun, “Sendikal Hak”, 7; Sur, “6356 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi”, 321; Sayım Yorgun, “Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, (2016, 3), 1177; Çelik, Sendikal Haklar, 11; Tüysüz, “Sendika Hakkı”, 65; Kaymaz, “Sendika Özgürlüğü”, 107; Boydak, “Sendika Özgürlüğü”, 56; Ahmet Terzioğlu, “Uluslararası Belgelerde Sendikal Fesih ve Sendika Özgürlüğüne İlişkin Hükümler”, e-akademi, Hukuk Ekonomi Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, <http://www.e-akade->

[mi.org/incele.asp?konu=Uluslararası%FD%20Belgelerde%20Sendikal%20Fesih%20ve%20Sendika%20%D6zg%FCr%FC%F0%FCne%20%DDli%FEkin%20H%FCk%FCmler&kimlik=1270883579&url=makaleler/aterzioglu-2.htm](http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=Uluslararası%FD%20Belgelerde%20Sendikal%20Fesih%20ve%20Sendika%20%D6zg%FCr%FC%F0%FCne%20%DDli%FEkin%20H%FCk%FCmler&kimlik=1270883579&url=makaleler/aterzioglu-2.htm), erişim tarihi 14.07.2023; Küçük, “Sendikal Tazminat”, 32; Çoban, “Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması”, 64.

¹² Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 15; Sur, Toplu İlişkiler, 42; Türker, “İşçi Sendikaları”, 340; Argun, “Sendikal Hak”, 7; Sur, “6356 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi”, 321; Yorgun, “Sendikal Özgürlükler”, 1177; Çelik, Sendikal Haklar, 11; Tüysüz, “Sendika Hakkı”, 65; Ömer Ceylan, “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü: İlo Sendika Özgürlüğü Komitesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları ve Türk Yargı Organlarının Kararlarına Etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2022), 53; Bay-sal, “Sendika Özgürlüğü”, 433.

çalıştırılmasının bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına bağlanması ya da bir sendikaya üye olması çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içerisinde sendika faaliyetlerine katılmasından dolayı bir işçiyi işinden çıkarması ya da başka suretle ona zarar verme amacı taşıyan hareketlerde bulunulmasına karşı bir koruma sağlanmalıdır (madde 1). Ayrıca Sözleşme’de işçi ve işveren kuruluşlarının gerek doğrudan doğruya gerek dolay olarak birbirlerine müdahalede bulunmalarına karşı bir koruma sağlanması ve özellikle işverenin veya işveren kuruluşunun etki altına aldığı işçi kuruluşları oluşturmasının veya işçi kuruluşlarına mali yollarla ya da başka yollarla desteklemeye yönelik eylemlerinin müdahale oluşturacağı ifade edilmektedir (madde 2).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sendika özgürlüğünü düzenleyen diğer sözleşmesi ise 1978 yılında kabul edilen Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkı ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı Sözleşmedir. Bu Sözleşme de ülkemiz tarafından 1993 yılında onaylanmıştır. Adından da anlaşıldığı üzere bu sözleşme kamu kuruluşlarında çalışanlara uygulanmaktadır. Sözleşme’nin 4. ve 5. maddelerinde sendikaya üye olup olmama özgürlüğü düzenlenmekte ve ayrıca kamu görevlileri örgütlerinin kuruluş, işleyiş ve yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumanın sağlanacağı belirtilmektedir¹³.

Konumuzla ilgili diğer bir sözleşme de Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşmedir. 158 sayılı Sözleşme, 22 Haziran 1982 tarihinde kabul edilmiştir ve ülkemiz tarafından 1994 yılında onaylanmıştır. Sözleşme, işçilere fesih güvencesi sağlamaktadır. Sözleşmenin konumuzla ilgili olan 5. maddesinde, sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyete katılmanın ve işçi temsilciliği yapmanın veya işçi temsilciliğine talip olmanın işçinin işine son ve-

¹³ Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 15; Sur, Toplu İlişkiler, 44; Tüysüz, “Sendika Hakkı”, 74; Kaymaz, “Sendika Özgürlüğü”, 110; Boydak, “Sendika Özgürlüğü”, 59; Ertürk, “Türkiye’nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, 731.

rilmesi için geçerli sebep teşkil etmeyeceği düzenlenmektedir¹⁴. 158 sayılı Sözleşme'den ayrı olarak 1971 tarihinde İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. Söz konusu Sözleşme, ülkemiz tarafından 1992 yılında onaylanmıştır. Sözleşmenin 1. maddesinde işyeri sendika temsilcilerinin etkili bir korumadan yararlanacakları ifade edilmiştir¹⁵.

II. TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Sendika özgürlüğü sendikal faaliyet serbestisini ifade eder. Sendika özgürlüğü tek bir özgürlükten ibaret olmayıp birden çok özgürlüğü bünyesinde barındırır. Sendika özgürlüğü, birden fazla sendikanın kurulabilmesi serbestisini yani sendika çokluğunu, sendikanın kurulabilmesinin kişilerin isteğine bağlı olma serbestisi yani isteğe bağlılık esasını, sendikaların başta devlet olmak üzere diğer kişi ve kuruluşlara karşı bağımsız olmaları esasını ve temsil ettikleri topluluğun menfaatlerini korumak için serbestçe faaliyette bulunabilmelerini yani faaliyet serbestisi esasını ifade eder¹⁶.

¹⁴ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. B.*, (İstanbul : Beta Yayıncılık), 2016, 18; Sur, *Toplu İlişkiler*, 42; Gülsevil Alpagut, "6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi", *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi*", Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Seminer, 22 Aralık 2012, İstanbul (2013), 125; Kaymaz, "Sendika Özgürlüğü", 111; Küçük, "Sendikal Tazminat", 38.

¹⁵ Kutal, "Toplu İş Hukuku", 166; Sur, "6356 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi", 331; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 68; Alpagut, "6356 Sayılı Kanun", 125; Kaymaz, "Sendika Özgürlüğü", 108; Nursel Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Yargıtay Kararları Bağlamında İncelenmesi", (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2019), 14.; Sencer Metin Ses, "Sendika Özgürlüğü ve Korunması", (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2018), 54; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 58; Küçük, "Sendikal Tazminat", 34.

¹⁶ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 10; Meliha Kaplan, "1960'lı Yıllarda Yaşanan Fabrika Eylemlerinin Sendika Seçme Özgürlüğü Bağlamında Değerlendirilmesi", (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2019), 4; Kübra Doğan Yenisey, "Sendikal Örgütlenmede İş Kolu Esası ve İş Kolunun Belirlenmesi", *Çalışma ve Toplum*, (2013/4), 44; Ceylan, "Sendika Hakkı", 25; Ali İsmet Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", (Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, 2011), 26; Ahmet Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sen-

A. Genel Olarak

Sendika özgürlüğü sendika kurucusu olmak, sendikaya üye olmak, sendikal faaliyetlere katılma serbestisidir¹⁷. Bunun yanında sendika özgürlüğünün dar ve geniş olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Dar anlamda sendika özgürlüğü, işçilerin ortak ekonomik sosyal ve kültürel çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla serbest bir şekilde sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikadan ayrılma hakkını ifade eder. Geniş anlamda sendika özgürlüğü ise tek bir özgürlük değil özgürlükler bütünüdür. Yani düşünce ve kanaat özgürlüğü gibi diğer özgürlükler de sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilir. Şöyle ki düşünce özgürlüğü olmadan işçilerin sendika özgürlüklerini kullanmaları mümkün olmaz¹⁸.

Sendika özgürlüğü, 1982 Anayasası'nın temel haklar ve ödevler başlığını taşıyan ikinci kısmının sosyal ekonomik haklar ve ödevler başlığını taşıyan üçüncü bölümünde düzenlenen temel bir insan hakkıdır. Sosyal ve ekonomik haklar toplumsal eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlayan haklar olduğundan sosyal haklar açısından kişilerin devletten ya da üçüncü kişilerden pozitif bir edim talep hakkı ağırlıklı olarak yer almaktadır¹⁹. Fakat sendika hakkının aynı zamanda hak sahibine karışmama, müdahale etmeme talep hakkı veren niteliğinden dolayı birinci kuşak klasik haklara da yakın olduğunu söyleyebili-

dikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2020), 12.

¹⁷ Aziz Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, (İstanbul : Beta Yayıncılık, 2019), 28; Arıcı, Türk İş Hukuku, 15; Özveri, Toplu İş İlişkileri, 32; Mesut Aydın, "Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü", TÜHİS, Şubat-Mayıs (2006), 1; Kaplan, "Sendika Seçme Özgürlüğü", 4;Tüysüz, "Sendika Hakkı", 13; Ceylan, "Sendika Hakkı", 25; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 26; Uğur Sağsöz, "Sendika Üyeliliğinin Güvencesi", (Karatay Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2018), 26.

¹⁸ Aydın, "Sendika Özgürlüğü", 3.

¹⁹ Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 31; Mesut Gülmez, "Türkiye'de Sosyal Haklar: Sosyal Şart Açısından Anayasa'da Sosyal Devlet ve Sosyal Haklardaki Uyumsuzluklar", İbrahim Ö. Kaboğlu (ed), Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), İstanbul (2012), 129; Ali Karagülmez,, "Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sosyal Devlet ve Sosyal Haklar", İbrahim Ö. Kaboğlu (ed), Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), İstanbul(2012), 184.

riz. Anayasa'nın 51. maddesine göre, işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilecekleri gibi, bunlara serbestçe üye olabilirler ve üyelikten ayrılabilirler. Bunun gibi, hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamaz²⁰. Anayasa'nın 51. maddesinde "sendika kurma hakkı" denilmekte "sendika özgürlüğü" deyimine yer verilmemektedir fakat hakkın aynı zamanda özgürlük olduğu söylenebilir. Özgürlük hakkın daha geniş kapsamlı ve soyut halini ifade eder²¹. Özgürlük bir şeyi yapma ya da yapmama belli bir biçimde davranma ya da davranmama erki olarak ifade edilir²². Hak ise daha çok özgürlüğün gerçekleşme aracı olarak tanımlanır²³. Özgürlük bütün hakların ortak kökenidir, hak ise kişilere hukuk düzeni tarafından tanınan yetkililerdir²⁴. Haklar yazılı hukuk belgeleriyle kişilere tanınan yetkiler olarak ifade edilebilirler²⁵. Özgürlükler ancak bir düzen içinde mevcut olabilirler. Bundan dolayı insanın toplum içinde yaşayabilmesi için toplum tarafından getirilmiş kurallara uyması gerekir. Kurallara uyduğunda ise haklara ve özgürlüklere de sahip olur²⁶. Sendika özgürlüğü, kişinin güvenlik hakkı, ifade ve düşünce özgürlüğü, toplanma, dernek kurma ve haberleşme özgürlüğü gibi özgürlüklerle ilişki içerisindedir. Bu özgürlükler

²⁰ "22. Daire de bir kararında sendika kurma hakkı bağlamında Anayasanın 51. maddesi, 4688 sayılı Kanununun ilgili maddeleri ile İLO 87 Sayılı Sözleşmeye atıfta bulunarak sendikaların önceden izin almaksızın özgürce kurulabileceğinden bahsetmiştir", Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 06.06.2016, 12861, <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

²¹ Argun, "Sendikal Hak", 10; Nuri Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, (İstanbul : Beta Yayıncılık, 2021), 900; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 19; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 29; Umut Omay, Sosyal Haklar Kısa ve Eleştirel Bir Bakış, (İstanbul : Beta Yayıncılık, 2011), 5; Duygu Erdem, "Sendika Özgürlüğünün AİHS Ve AİHM İctihatları Çerçevesinde İfade Özgürlüğü Bağlamında Değerlendirilmesi", (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2021), 5; Ceylan, "Sendika Hakkı", 4.

²² İbrahim Ö. Kaboğlu, Kolektif Özgürlükler, (Diyarbakır : Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1989), 14; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 26.

²³ Yavuz Atar, Türk Anayasa Hukuku, (Konya : Seçkin Yayıncılık, 2005), 109; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 26; Şerife Cırcır Öztıpçuoğlu, "Sendikal Güvenceler", (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2022), 15.

²⁴ İbrahim Ö. Kaboğlu, Özgürlükler Hukuku İnsan Hakları Genel Kuramına Giriş, (Ankara: İmge Kitabevi, 2013), 13.

²⁵ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 900; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 19; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 29; Omay, Sosyal Haklar, 5.

²⁶ Omay, Sosyal Haklar, 5.

birbirlerini tamamlayıcı niteliktedirler. Örneğin kişilere toplanma ve düşünceyi açıklama özgürlüğünü tanımadan sendika özgürlüğünü tanımak bir anlam ifade etmez²⁷. Sendika özgürlüğü iki yönlüdür. Birincisi bireysel sendika özgürlüğü, ikincisi kolektif (toplu) sendika özgürlüğüdür²⁸. Sendika özgürlüğünün çalışanlar ile sendika arasındaki ilişkileri konu alan kısmı bireysel sendika özgürlüğü, sendikaların iç ilişkileri, faaliyetleri ve sendikalarla diğer kuruluşlar arasındaki ilişkileri inceleyen kısmı ise toplu sendika özgürlüğünün konusunu oluşturur²⁹. İki sendika özgürlüğü de bir bütün olarak kabul edilir. İkisinin de bir arada bulunması gerekir. Birinin tanınıp diğerinin tanınmaması hakkın gerçekleşmesini engeller³⁰. Çalışma hayatında yer alan pek çok bireysel sosyal hak, kolektif haklar olmaksızın kullanılmaz. Kolektif haklar bireysel sosyal hakların temel güvencelerindedir³¹. Bu açıdan da sendika hakkı çifte hak olarak kabul edilir³². İşçiler sendikaya üye olamazlarsa sendikanın olmasının bir anlamı kalmaz. Sendika olmazsa da toplu sözleşme düzeni olmaz. Dolayısıyla işçilerin

-
- ²⁷ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 30; Nüvit Gerek, "İşçi Sendikasına Üye Olmanın Güvencesi", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi*, C: VIII, S, 1-2, (1990), 352.
- ²⁸ Ahmet Nizamettin Aktay, *Toplu İş Hukuku*, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2019), 12; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, 71; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 32; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 10; Murat Demircioğlu ve Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019), 210; Argun, "Sendikal Hak", 9; Kaplan, "Sendika Seçme Özgürlüğü", 5; Yorgun, "Sendikal Özgürlükler", 1179; Gerek, "İşçi Sendikası", 352; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 24; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 27.
- ²⁹ Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 15; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 10.
- ³⁰ Aktay, *Toplu İş Hukuku*, 12; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 71; Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 15; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 32; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 10; Mehmet Onat Öztürk, "İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması", *Çalışma ve Toplum*, (2013/3), 219; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 24.
- ³¹ Aziz Çelik, "AB İle Müzakere Sürecinde Türkiye'de Sosyal Haklar Sorunsalı", İbrahim Ö. Kaboğlu (ed), *Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye)*, (İstanbul : Legal Yayıncılık, 2012), 257.
- ³² Aktay, *Toplu İş Hukuku*, 12; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 71; Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 15; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 32; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 10; Kaplan, "Sendika Seçme Özgürlüğü", 5; Yorgun, "Sendikal Özgürlükler", 1179; Erday, "Sendika Özgürlüğü", 28; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 34.

örgütlenmesi üzerindeki engeller toplu sözleşme düzenini olumsuz etkiler³³.

B. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü bireylerin kendi özgür iradeleriyle sendika kurma, sendikalara üye olma, sendika üyeliğinden çıkma haklarını ifade eder³⁴. Bireysel sendika özgürlüğü iki başlık altında incelenir. Bunlar olumlu sendika özgürlüğü ve olumsuz sendika özgürlüğüdür³⁵.

³³ Öztürk, "Sendika Özgürlüğü", 219.

³⁴ Aktay, Toplu İş Hukuku, 13; Arıcı, Türk İş Hukuku, 16; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 32; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 11; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 220; Zeki Okur, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", Çalışma ve Toplum, (2013/4-39), 70; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 22; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 13; Özveri, "Toplu İş İlişkileri", 65; Kaymaz, "Sendika Özgürlüğü", 44; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 10; Ses, "Sendika Özgürlüğü", 68; Murat Akı, "İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Sendika Özgürlüğü", (Yüksek Lisans Tezi, 2016), 22; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 19; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 32; Ali Çöldemli, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları", (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2015), 11; Cırcır Öztopçuoğlu, "Sendikal Güvenceler", 19; Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 15; Nisa Ören, "İşçinin Sendikal Feshe Karşı Korunması", (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2019), 17; Dilek Baybora, "Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği", (Anadolu Üniversitesi Doktora Tezi, 1999), 25; İsmail Tup, "Türk İş Hukukunda Sendikaların Faaliyetleri", (Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2006), 22; Hale Gülşen, "Türk İş Hukukunda Sendikal Ayrımcılık Önlenmesi ve Yaptırımı", (Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2008), 19; Ahmet Terzioğlu, "Sendikal Nedenle Fesih", (İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, 2007), 25; Pamir Başer, "Sendikal Nedenle Fesihte İşçinin Korunması", (Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2010), 11; Esra Başkan, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi", (Ankara Üniversitesi Doktora Tezi, 2012), 10; Ece Sıla Hafızoğlu, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", (Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2014), 26; Sağsöz, "Sendika Üyeliğinin Güvencesi", 28; Çoban, "Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması", 19.

³⁵ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, (Konya : Seçkin Yayıncılık, 2020), 191; Aktay, Toplu İş Hukuku, 13; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 73; Arıcı, Türk İş Hukuku, 16; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 33; Narmanlıoğlu, İş Hukuku 11; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 221; Okur, "Sendika Üyeliği", 70; Argun, "Sendikal Hak", 9; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 22; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 14; Kaymaz, "Sendika Özgürlüğü", 44; Ses, "Sendika Özgürlüğü", 68; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 21; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 32; Çöldemli, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları", 11; Cırcır Öztopçuoğlu, "Sendikal Güvenceler", 19; Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal

1. Sendika Kurma ve Sendikaya Üye Olma Özgürlüğü (Olumlu Sendika Özgürlüğü)

Olumlu sendika özgürlüğü pozitif sendika özgürlüğü olarak ifade edilir. Olumlu sendika özgürlüğü bireylerin özgür olarak sendika kurulabilme ve kurulmuş olan sendikalara üye olma özgürlüğünü ifade eder³⁶. Olumlu sendika özgürlüğü Anayasa m. 51/I'de "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendika-

Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 15; Ören, "İşçinin Sendikal Feshe Karşı Korunması", 17; Küçük, "Sendikal Tazminat", 48; Baybora, "Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği", 25; Refik Korkusuz, "Türk Hukukunda Sendika Yöneticiliği", (Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1992) 11; Mine Başbayraktar Taşkın, "Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı", (Kırıkkale Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale 2005), 43; Terzioğlu, "Sendikal Nedenle Fesih", 25; Başer, "Sendikal Nedenle Fesihte İşçinin Korunması", 11; Başkan, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi", 10; Sağsöz, "Sendika Üyeliğinin Güvencesi", 28; Çoban, "Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması", 19.

³⁶ Aktay, Toplu İş Hukuku, 13; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 23; Arıcı, Türk İş Hukuku, 41; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 11; Demircioğlu/Centel/Kaplan, İş Hukuku, 221; Okur, "Sendika Üyeliği", 71; Türker, "İşçi Sendikaları", 347; Argun, "Sendikal Hak", 9; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 22; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 14; Özveri, Toplu İş İlişkileri, 65; Erday, "Sendika Özgürlüğü", 31; Kaymaz, "Sendika Özgürlüğü", 44; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 10; Ses, "Sendika Özgürlüğü", 69; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 21; Ahmet Duran Nacaroğlu, "Türk İş Hukukunda Kolektif Sendika Özgürlüğü", (Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi, 1997), 11; Atanur Karaahmetoğlu, "İş Güvencesinin Sendikal Güvencelere Etkisi ve Sendikal Güvencelerin Sağladığı Hukuki Korumalar Üzerine Bir Değerlendirme", Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi, C. 3, S. 2, (2022), 6; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı, 32; Çöldemli, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları", 11; Cırcır Öztöpcüoğlu, "Sendikal Güvenceler", 19; Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 15; Ören, "İşçinin Sendikal Feshe Karşı Korunması", 17; Küçük, "Sendikal Tazminat", 48; Baybora, "Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği", 25; Tup, "Türk İş Hukukunda Sendikaların Faaliyetleri", 22; Başbayraktar Taşkın, "Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı", 43; Terzioğlu, "Sendikal Nedenle Fesih", 25; Başer, "Sendikal Nedenle Fesihte İşçinin Korunması", 11; Başkan, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi", 10; Hafızoğlu, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", 27; Sağsöz, "Sendika Üyeliğinin Güvencesi", 28; Çoban, "Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması", 21; Ali Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", (Gazi Üniversitesi Doktora Tezi, 2015), 18.

ya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz". şeklinde düzenlenerek olumlu sendika özgürlüğü anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu³⁷ m. 17/III'e göre de "sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendika üyesi olmamaya zorlanamaz", şeklinde olumlu sendika hürriyeti düzenlenmektedir. Olumlu sendika özgürlüğü işçilerin istedikleri sendikaya üye olma özgürlüğünün yanında sendika içinde faaliyette bulunma ve sendikanın faaliyetlerinden yararlanma hakkını da kapsar³⁸. Bu faaliyetler, sendikanın iç faaliyetleri örneğin seçimler, organlarda görev alma şeklinde olabileceği gibi dış faaliyetleri de kapsar³⁹. Ayrıca bir hususu da eklemek gerekmektedir ki sendika özgürlüğü, sendikaların hiçbir zaman sendikaya üye olmak için başvuran herkesi koşulsuz şartsız kabul edebileceği anlamına gelmez. Sendikaların üyelik şartlarını taşımayanların, üyeliğe engel durumları olanların taleplerini reddetmeleri gerekir. Aksine davranış ise kolektif sendika özgürlüğüne aykırı olur⁴⁰. Haklı bir sebep olmaksızın da sendikaların işçileri üyeliğe kabul etmemeleri bireysel sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil eder.

Sendikalar hukukuna egemen olan ilkeler sendika özgürlüğünü sağlayıcı nitelik arz eder. Bunlardan ilki serbest kuruluş ilkesidir. Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almadan kurulurlar. Diğer bir ilke de ihtiyarılık ilkesidir. Buna göre sendika ve üst kuruluşların kurulması noktasında herhangi bir zorunluluk yoktur. Sendikalar hukukuna egemen olan sendika çokluğu ilkesi de sendika özgürlüğünün uzantısıdır. Sendika çokluğu ilkesi aynı iş kolunda birden fazla sendikanın kurulabilmesi esasına dayanır. Bunun sonucunda işçi ya

³⁷ RG., 07.11.2012, S. 28460.

³⁸ Sümer, İş Hukuku, 191; Aktay, Toplu İş Hukuku, 13; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 23; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 11; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 221; Okur, "Sendika Üyeliği", 71; Argun, "Sendikal Hak", 9; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 22; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 14; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 32.

³⁹ Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 23; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 34; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 11.

⁴⁰ Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 34.; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 11; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 22.

da işverenler bu sendikalardan birini seçip üye olabilirler⁴¹. Sendika üyeliğinde tek üyelik kuralı da sendika özgürlüğünü destekleyici nitelik arz eder. 1982 Anayasası'nın 51. maddesinin "aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz" ifadesini içeren 4. fıkra hükmü 12.09.2010 tarihli anayasa değişikliğiyle metinden çıkarılmıştır. Fakat söz konusu ilke STİSK ile korunmaktadır. STİSK. m. 17/III'e göre, "İşçi veya işverenler aynı iş kolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı iş kolunda 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". Görüldüğü üzere farklı iş kollarında kısmi sürelerle çalışan işçilerin değişik iş kollarında kurulu sendikalara üye olmalarına engel yoktur. Aynı şekilde aynı iş kolunda değişik işverenlerin işyerlerinde kısmi süreyle çalışan işçiler de her işyerinde farklı sendika seçip üye olma hakkına sahiptirler⁴².

Anayasa Mahkemesi'ne göre işçilerin sendikaya üyeliği için yapılan ikna çalışmaları sendika özgürlüğü kapsamında kabul edilir⁴³. Aynı şekilde sendika afişlerinin asılmasına idari para cezası verilmesi de Anayasa Mahkemesi tarafından sendika hakkının ihlali olarak kabul edilmiştir⁴⁴.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de Wilson Ulusal Gazeteciler Birliği ve Diğerleri Birleşik Krallık Davasında verdiği kararda, çalışma-

⁴¹ Sur, Toplu İlişkiler, 48; Argun, "Sendikal Hak", 9; Kemal Yıldız ve Emre Kerim Yıldız, "İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Sendika Çokluğu ve Sendika Tekliği İlkelerine Bakışı", 19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlkeleri Kongresi, 04-06 Ekim, Zonguldak, (2018), 58; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 14; Erday, "Sendika Özgürlüğü", 35; Kaymaz, "Sendika Özgürlüğü", 45.

⁴² Sur, Toplu İlişkiler, 50; Zehra Gönül Balkır, Sunum, Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Türk Metal Sendikası, Ekim (2013), 54.

⁴³ Anayasa Mahkemesi, Anıl Pınar ve Ömer Bilge Başvurusu, 05.10.2017, 2014/15627, Sur, Toplu İlişkiler, 52.

⁴⁴ Sur, Toplu İlişkiler, 53.

nın sendikaya üye olduğu için dezavantajlı konuma düşmesini pozitif sendika özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirmiştir⁴⁵.

a. Pozitif Sendika Özgürlüğünden Yararlananlar

6356 sayılı Kanun'un 6. ve 17. maddelerinde sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına sahip olanlar işçiler ve işverenler olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulama alanına girebilmek için işçi ya da işveren niteliğine sahip olmak gerekir⁴⁶. 4857 sayılı Kanun'un⁴⁷ 2. maddesinin ilk fıkrasında işveren kavramı tanımlanmıştır. Buna göre, "Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek tüzel kişilere yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir". Kanun'a göre işveren gerçek kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet veya kamu iktisadi kuruluşu gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi ya da adi ortaklık gibi tüzel kişiliği olmayan bir kuruluş da olabilir⁴⁸. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise işveren kavramı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir. 4857 sayılı Kanun'da işçi kavramı ise tanımlar başlıklı 2. maddede bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Fakat 6356 sayılı Kanun'da işçi kavramı daha genişletilmiştir. Kanun'un 2. maddesinde, bu Kanun'un uygulanmasında işçi kavramının İş Kanunu'nda tanımlandığı gibi olduğu belirtildikten sonra iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, vekâlet, eser, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet şeklinde yürüten kişilerin de Kanun'un ikinci ila altıncı bölümleri açısından işçi sayılacağı hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla

⁴⁵ Karara konu olan olayda, işveren başvuruculara sendikal haklarından vazgeçmelerini bunun karşılığında kendilerine maaş vereceğini vaat etmiştir. İşverenin teklifini kabul etmeyen başvurucuların maaşları diğer çalışanlar gibi artmamıştır. Mahkeme de bu şekilde başvurucuların diğer çalışanlara göre avantajlı konuma getirilmelerini sendikal hakkın ihlali olarak kabul etmiştir. Wilson, Ulusal Gazeteciler ve Diğerleri/Birleşik Krallık, Başvuru No: 30668/96, 02.07.2002.

⁴⁶ Sur, Toplu İlişkiler, 47.

⁴⁷ RG., 10.06.2003, S. 25134.

⁴⁸ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 900; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 224.

iş kanunlarına yani 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu⁴⁹ ve Basın İş Kanunu'na⁵⁰ ve Türk Borçlar Kanunu'na⁵¹ göre çalışanlar bu tanım kapsamına girdikleri gibi belirtilen sözleşme türlerine göre çalışanlar da bu kapsamda kabul edilmektedirler⁵². Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde işveren vekili de tanımlanmıştır. Bu Kanun'a göre işveren vekili İş Kanunu'ndan farklı olarak "işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri", ifade etmektedir. İkinci fıkrada ise işveren vekillerinin bu Kanun bakımından işveren sayılacakları hükme bağlanmıştır. Yargıtay da 2020 yılında verdiği kararında sendikaların çalışanlar yani işçi ya da işverenler tarafından kurulabileceğini aktif olarak çalışma hayatında bulunmayan emekliler tarafından kurulamayacağını ifade ederek kurulan sendikanın kapatılmasına karar vermiştir⁵³.

b. Sendika Kurma Özgürlüğü

6356 sayılı Kanun'un 3. maddesinde ifade edildiği üzere aynı iş kolunda faaliyette bulunmak üzere birden fazla sendika kurulabilir. İşçiler ve işverenler bu sendikalardan istediklerini seçip üye olabilirler. Buna sendika çokluğu ilkesi denilmektedir⁵⁴. Sendika çokluğu sendika özgürlüğünün gerçekleşmesi için çok önemlidir⁵⁵.

⁴⁹ RG., 29.04.1967, S. 12586.

⁵⁰ RG., 20.06.1952, S. 8140.

⁵¹ RG., 04.02.2011, S. 27836.

⁵² Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 900; Sur, Toplu İlişkiler, 47; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 224.

⁵³ "22. Daire iç hukukta aktif çalışma hayatında yer almayanlara sendika kurma hakkı tanınmadığını, sendika hakkının toplu sözleşme ve grev haklarını da içeren bir bütün olduğunu emeklilerin sendika kurma hakkına sahip olmalarının toplu sözleşme ve grev haklarını içermeyeceğini dolayısı ile böyle bir sendikanın dernek statüsünden öteye geçmeyeceğini, söz konusu sendikanın kurucu ve üyelerinin aktif çalışma hayatında yer almayan emekliler olduğunu ve 4688 sayılı KGSTSK'ya göre kuruluş koşullarının gerçekleşmediğini ve kuruluş şartında yer alan bu eksikliğin düzeltme süresinde de düzeltilebilecek bir eksiklik olmadığını belirterek sendikanın kapatılması kararının isabetli olduğunu vurgulamış ve Bölge Adliye Mahkemesinin kararını bozma yönünde karar almıştır", Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 17.11.2020, 189. <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

⁵⁴ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 900; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 216.

⁵⁵ Fevzi Demir, "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", Çalışma ve Toplum, (2013/4-39), 25; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 33.

Anayasa'nın 51. maddesinde ve 6356 sayılı kanun'un 3. maddesinin birinci fıkrasında işçi ve işveren kuruluşlarının önceden izin almasızın kurulabilecekleri ifade edilmektedir. Sendika ve konfederasyonların kurulmaları serbestlik esasına dayanır⁵⁶.

c. Sendikaya Üye Olma Özgürlüğü

Sendikaya üye olma özgürlüğü sendika özgürlüğünün önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Anayasaya ve buna uygun olarak çıkarılan 6356 sayılı Kanun'a göre işçiler sendikalara serbestçe üye olmak ve üyelikten ayrılmak hakkına sahiptirler⁵⁷. 6356 sayılı Kanun 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 düzenlenmiştir. Sendikaya üye olma özgürlüğü aynı zamanda kurulu bulunan aynı işkolundaki birçok sendikadan herhangi birini seçebilme özgürlüğünü de kapsar. Sendika seçme özgürlüğü de sendika özgürlüğünün önemli bir kısmını oluşturur⁵⁸.

2. Sendikadan Çıkma ve Uzak Kalma Özgürlüğü (Olumsuz Sendika Özgürlüğü)

Olumsuz sendika özgürlüğü, bireylerin sendikadan ayrılma ve sendikaya üye olmama özgürlüğünü ifade eder⁵⁹. Olumsuz sendika

⁵⁶ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 900; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 215.

⁵⁷ Erdayı, "Sendika Özgürlüğü", 37; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 26.

⁵⁸ Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 26.

⁵⁹ Sümer, İş Hukuku, 191; Aktay, Toplu İş Hukuku, 13; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 23; Arıcı, Türk İş Hukuku, 17; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 34; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 12; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 221; Okur, "Sendika Üyeliği", 71; Türker, "İşçi Sendikaları", 350; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 24; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 14; Özveri, Toplu İş İlişkileri, 65; Erdayı, "Sendika Özgürlüğü", 38; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 10; Ses, "Sendika Özgürlüğü", 109; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 29; Nacaroğlu, "Türk İş Hukukunda Kolektif Sendika Özgürlüğü", 12; Karaahmetoğlu, "İş Güvencesinin Sendikal Güvencelere Etkisi ve Sendikal Güvencelerin Sağladığı Hukuki Korumalar Üzerine Bir Değerlendirme", 6; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 33; Çöldemli, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları", 12; Cırcır Öztöpcüoğlu, "Sendikal Güvenceler", 20; Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendi-

özgürlüğü sendikasız kalabilme hiçbir sendikaya üye olmadan işyerinde çalışabilme özgürlüğünü ifade eder. Olumsuz sendika özgürlüğü, sendikalı işyeri ve belirli bir sendikaya üye olanlara açık işyeri uygulamalarına imkân vermez⁶⁰. Olumsuz sendika özgürlüğü de yine “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz”. şeklindeki hükümlerle Anayasa’nın 51. maddesinde anayasal güvence altına alınmıştır. 6356 sayılı Kanun m. 17/III’de de “Hiç kimse sendika üyesi olmaya zorlanamaz”, hükmüyle düzenlenmiştir. Olumsuz sendika özgürlüğü kapsamında birey üyesi olmadığı bir sendikanın faaliyetlerine katılmaya zorlanamaz. Ama üyesi bulunduğu bir sendika varsa bunun faaliyetlerine katılmalıdır. Bu doğrultuda bir sendikanın aldığı kanuni grev kararına uymayan sendika üyesi işçilere sendikanın yaptırım uygulama yetkisi olabilir. Bu durum negatif sendika özgürlüğünü ihlal etmez⁶¹. İşçilerin sendikaya üye olmadan dayanışma aidatı ödeyerek sendikanın sağladığı birtakım haklardan yararlanmaları olumsuz sendika özgürlüğüne güzel bir örnektir. Burada işçiler sendikaya üye olmak zorunda olmadan sendikanın sağladığı imkânlardan yararlanma hakkına sahip olurlar⁶². Olumsuz sendika özgürlüğü kavramı aslında sendikaların zamanla güçlenmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Özellikle toplu iş sözleşmeleriyle sendikaların işverenlere ka-

kal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları”, 31; Ören, “İşçinin Sendikal Feshe Karşı Korunması”, 22; Küçük, “Sendikal Tazminat”, 50; Baybora, “Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği”, 25; Tup, “Türk İş Hukukunda Sendikaların Faaliyetleri”, 24; Başbayraktar Taşkın, “Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı”, 43; Başer, “Sendikal Nedenle Fesihte İşçinin Korunması”, 14; Hafizoğlu, “Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri”, 29; Sağsöz, “Sendika Üyeliğinin Güvencesi”, 30; Çoban, “Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması”, 24; Bulut, “Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler”, 33.

⁶⁰ Arıcı, Türk İş Hukuku, 17; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 34; Erdem, “Sendika Özgürlüğü”, 24; Başbayraktar Taşkın, “Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı”, 43.

⁶¹ Erdem, “Sendika Özgürlüğü”, 24.

⁶² Erdem, “Sendika Özgürlüğü”, 24; Boydak, “Sendika Özgürlüğü”, 26.

bul ettirebildikleri işe girebilmenin ya da işin devamının sendikaya üye olma koşuluna bağlanması gibi düzenlemeler olumsuz sendika özgürlüğünü ortaya çıkarmıştır. Olumlu sendika özgürlüğü aslında işçileri devlete karşı korurken olumsuz sendika özgürlüğü ise işçileri sendikalara karşı korumaktadır⁶³.

C. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Kolektif sendika özgürlüğü sendika tüzel kişiliğinin özgürlüğüdür⁶⁴. Kolektif sendika özgürlüğü sendikaların kendi varlıklarını devam ettirmek için faaliyette bulunma hakkını ve bütün hukuki faaliyetlerini serbestçe gerçekleştirmelerini ifade eder⁶⁵. Sendikaların amacını gerçekleştirmeye yönelik toplu iş mücadelesini yürütmek ve diğer sendikal kuruluşlarla özgürce ilişki kurmak gibi faaliyetleri ser-

⁶³ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 24; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 34; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 24.

⁶⁴ Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 17; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, *İş Hukuku*, 230; Okur, "Sendika Üyeliği", 71; Argun, "Sendikal Hak", 9; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 26; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 22; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 31; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 33; Çöldemli, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları", 12. Cırcır Öztöpcüoğlu, "Sendikal Güvenceler", 20. Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 35; Ören, "İşçinin Sendikal Feshe Karşı Korunması", 25; Başbayraktar Taşkın, "Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı", 45; Terzioğlu, "Sendikal Nedenle Fesih", 41; Başer, "Sendikal Nedenle Fesihte İşçinin Korunması", 17; Başkan, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi", 23; Hafızoğlu, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", 29.

⁶⁵ Aktay, *Toplu İş Hukuku*, 13; Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 17; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 12; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, *İş Hukuku*, 230; Okur, "Sendika Üyeliği", 71; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 26; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 22; Erdayı, "Sendika Özgürlüğü", 39; Kaymaz, "Sendika Özgürlüğü", 55; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 11; Ses, "Sendika Özgürlüğü", 114; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 31; Nacaroğlu, "Türk İş Hukukunda Kolektif Sendika Özgürlüğü", 14; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 33; Çöldemli, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları", 12. Cırcır Öztöpcüoğlu, "Sendikal Güvenceler", 20. Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 35; Ören, "İşçinin Sendikal Feshe Karşı Korunması", 25; Küçük, "Sendikal Tazminat", 52. Baybora, "Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği", 31; Tuş, "Türk İş Hukukunda Sendikaların Faaliyetleri", 24; Başbayraktar Taşkın, "Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı", 45; Terzioğlu, "Sendikal Nedenle Fesih", 41; Başer, "Sendikal Nedenle Fesihte İşçinin Korunması", 17; Başkan, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi", 23; Hafızoğlu, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", 29.

bestçe yürütme hakkını ifade eder⁶⁶. Bireysel sendika özgürlüğünün korunabilmesi için sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri gerekir, bunun için de öncelikle kolektif sendika özgürlüğünün korunması gerekir. Sendika özgürlüğü hem bireysel hem de kolektif temel hak olarak kabul edilir. Bundan dolayı sendika hakkı çifte hak niteliğindedir⁶⁷. Bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü birbirini tamamlayan iki parça olarak kabul edilir. Bunların ayrı düşünülmesi söz konusu olmaz⁶⁸. Sendika özgürlüğü sadece işçi ve işverenlerin bireysel sendika özgürlüklerini sağlamakla kalmayıp, bunun yanında işçilerin ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlıklarını koruyan kolektif sendika özgürlüğünü de kapsar temel hak olarak kabul edilir. Bu husus Yargıtay kararında da ifade edilmiştir⁶⁹.

⁶⁶ Arıcı, Türk İş Hukuku, 17; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 230; Okur, "Sendika Üyeliği", 71; Argun, "Sendikal Hak", 10; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 26; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 22; Erdayı, "Sendika Özgürlüğü", 39; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 11; Ses, "Sendika Özgürlüğü", 114; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 31; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 33; Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 35; Ören, "İşçinin Sendikal Feshe Karşı Korunması", 25; Küçük, "Sendikal Tazminat", 52. Baybora, "Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği", 31; Terzioğlu, "Sendikal Nedenle Fesih", 41; Sağsöz, "Sendika Üyeliğinin Güvencesi", 31; Çoban, "Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması", 29; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 34.

⁶⁷ Sümer, İş Hukuku, 191; Aktay, Toplu İş Hukuku, 14; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 24; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 9; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 230; Okur, Sendika Üyeliği, 71; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 26; Girgin, "Sendika Kurma Hakkı", 33.

⁶⁸ Aktay, Toplu İş Hukuku, 14; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 13; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 230; Okur, "Sendika Üyeliği", 71; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 26; Tüysüz, "Sendika Hakkı", 22.

⁶⁹ Yargıtay'a göre, "Bireysel sendika özgürlüğü kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütün oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih, bu engellerden biridir. Feshin ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerindeki etkisini göstermesi yanlıttıcıdır. Bu haksız fiil, temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelmektedir. Farklı bir ifadeyle, işveren işçiyi işe alırken ve çalıştırırken sendikal nedenle ayırım yapıyorsa ya da bu nedenle işçiyi işten çıkarıyorsa, altında sendikayı işyerinden çıkarmak ya da toplu sözleşme düzenini etkisiz kılmak istemektedir. Haksız fiilin sebebi ve hakkın özü bakımından yapılan bu tespit, devletin yükümlününün, hak sahibinin yetkilerinin ve ilgili hukuk kuralının barındıracağı yaptırımın belirlenmesinde temel dayanak olmalıdır. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil oldu-

Sendikanın özgürlüğünün öncelikle devlete karşı korunması gerekir. Anayasa m. 51/I'de yer alan serbest kuruluş ilkesi bu özgürlüğün sonucudur. Aynı şekilde sendikaların faaliyetlerinin durdurulmasının ya da kapatılmalarının mahkeme kararıyla mümkün olması kolektif sendika özgürlüğünün sonucudur⁷⁰. Sendikaların devlete karşı bağımsızlığına yönelik diğer bir düzenleme de mali yardım yasağıdır. STİSK. m. 28/II'e göre, "Sendika ve konfederasyonlar, kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkar kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz". Söz konusu hükümle ilgili kuruluşların kendilerine yakın gördüğü sendikaları desteklemelerinin ya da zayıflamasına sebep olmalarının önüne geçilmek istenmiştir⁷¹. Sendikal saflık ilkesi karşılıklı yardım bağış ve müdahale yasağı da kolektif sendika özgürlüğünün korumaya yöneliktir. İşçi ve işveren sendikaları genel olarak karşıt çıkarları savunan kuruluşlardır. STİSK. m. 26/VI'a göre, "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". Ayrıca STİSK. m. 78/ç'ye göre bu esaslara aykırı hareket edenler hakkında idari para cezası öngörülmüştür. STİSK. Madde 28/II'de de karşılıklı yardım ve bağış yasağı düzenlenmiştir. Buna göre "İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz". Sendikaların siyasi partilere karşı da bağımsızlıkları söz konusudur. 6356 sayılı Kanun, sendikaların siyasi faaliyette bulunmalarını direk olarak yasaklamamakla birlikte 26. maddesinin 7. fıkrasında sendika-

ğunu gözden kaçırmamak gerekir", Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 25.03.2015, E. 9204, K. 5520, s. Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 22.

⁷⁰ Sur, Toplu İlişkiler, 51; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 218; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 27.

⁷¹ Sur, Toplu İlişkiler, 51; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 217.

ların siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamayacağı ifade etmiştir⁷².

Ayrıca yine 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen sendikaların tüzüklerini hazırlama ve organlarının oluşumuna ilişkin özgürlükleri, sendika içi kurallara aykırı davranan üyelerini üyelikten çıkarma yetkisine sahip olmaları, serbestçe sendikal faaliyette bulunabilmeleri, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üye olabilmeleri bunların yönetimlerine katılabilmeleri, dış temsilcilik açabilmeleri kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucudur⁷³. Burada önemli bir husus da kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğü arasında bir öncelik sonralık ilişkisinin olup olmadığıdır. Buna ilişkin iki görüş yer almaktadır. İlk görüşe göre bireysel sendika özgürlüğü önemlidir. Sendikaları bireyler oluşturduğundan sendikaların bireylerden bağımsız düşünülmesi mümkün olmaz⁷⁴. Diğer bir görüşe göre ise, bireysel sendika özgürlüğü tek başına anlam ifade etmez. Ancak kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte ele alındığında sendikal haklar korunmuş olur⁷⁵. Bireysel ve kolektif sendikal özgürlükleri ayrı ayrı değerlendirmek yerine bunları bir bütün olarak kabul edip aralarında denge kurarak birini diğerine feda etmek yerine bunları çifte temel hak olarak kabul etmek daha doğrudur.

D. Sendika Özgürlüğünün Korunması

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, hukukumuzda sendika hakkı Anayasa'nın Temel Haklar ve Ödevler kısmının "Sosyal Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığı altında 51 inci maddede yer almaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İş Kanunu çeşitli hükümlerle sendika hakkını işçiler açısından somut güvencelere bağlayıp düzenlemektedir⁷⁶. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

⁷² Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 219.

⁷³ Sümer, İş Hukuku, 192; Aktay, Toplu İş Hukuku, 14; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 24; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 218; Erdem, "Sendika Özgürlüğü", 27; Erdayı, "Sendika Özgürlüğü", 40.

⁷⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 33.

⁷⁵ Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 15; Küçük, "Sendikal Tazminat", 55.

⁷⁶ Sur, Toplu İlişkiler, 46.

“Güvenceler” kısmında üç ayrı maddeye yer vermiştir. “Sendika özgürlüğünün güvencesi” başlıklı 25 inci madde sendika üyeliğini ve sendikal faaliyetleri korumaktadır. Ayrıca işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi 24 üncü maddede, işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi 23 ve 24/V. maddelerde düzenlenmektedir.

1. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması

1982 Anayasası'nın 51 inci maddesi sendikaya üye olma üyelikten ayrılma özgürlüğünü tanımaktadır. STİSK. m. 25'deki güvence de sendikal sendikasız veya belirli bir sendikaya üye olan veya üye olmayan işçileri korumaktadır. Söz konusu koruma işe alınmada, iş sözleşmesinin devamı sırasında ve iş sözleşmesinin sona ermesi halinde geçerlidir.

a. İşçi Sendikası Üyeliğinin Hukuki Güvencesi

6356 sayılı Kanun'da işçilerin işe alınmaları, çalıştırılmaları ve işlerine son verilmesinde kural olarak sendikal sendikasız işçi ayrımı yapılmayacağı belirtilmektedir. Kanun'un 25. Maddesinin ilk fıkrası işe almada sonraki fıkra ise çalıştırma ve çalıştırmaya son vermede ayırım yasağı ile ilgilidir. Maddenin üçüncü fıkrasında ise ayırım yasağının sınırları çizilmektedir.

aa. İşçilerin İşe Alınmalarında Sendikal Ayrımcılık Yasağı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işçilerin işe alınmaları çalıştırılmaları ve işlerine son verilmelerinde sendikal sendikasız ayrımının yapılmayacağı ifade edilmektedir. Kanun'un 25. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşçilerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz”. Kanun'un söz konusu hükmü mutlak emredici bir nitelik taşıdığından iş sözleşmelerine ya da toplu iş sözleşmelerine buna aykırı olarak konulan hükümler geçer-

sizdir⁷⁷. Örnek olarak işverenin iş için başvuran adaylardan sadece bir sendikaya üye olanları işe alması diğerlerini işe almaması ya da işçiyi sadece bir sendikaya üye olduğu için işe almaması sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil eder. İşverenler uygulamada genellikle kendilerine yakın sendikalardan aldıkları bilgilerle bu yola giderler. Bu bilgilerle “kara listeler” denilmektedir⁷⁸. İşverenler kara liste uygulamasıyla bazı sendika üyelerinin isimlerinin listelerini yayımlayarak ya da bunların isimlerini işveren kuruluşları eliyle yayarak bunların işe alınmalarını önleme yoluna gittikleri görülmektedir. Söz konusu kara listeler, işçilerin sendika özgürlüğü ve kişilik haklarına aykırılık teşkil eder⁷⁹. Dolayısıyla kara liste uygulamasına karşı kişilik haklarının korunmasına ilişkin Türk Medeni Kanunu m. 24, 25 ve Türk Borçlar Kanunu m. 58 yoluyla yayının durdurulması ya da şartlar gerçekleşmişse maddi manevi tazminat istenebilir.

İşverenin işçiyi işe alırken ve çalıştırmaya devam ederken sendikal nedenle ayırım yapması ya da bu işçiyi işten çıkarması aslında sendikaya yönelik bir harekettir ve işveren toplu sözleşme düzenini etkisiz kılmak istemektedir⁸⁰. Aynı şekilde işyerlerinde uygulanan kapalı işyeri koşulu, sendikal işyeri koşulu ve sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu gibi kurallar da sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil eder⁸¹.

⁷⁷ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 81; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 117; Tokker Dereli, “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, (2013/1-36), 46.; Tokker Dereli, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 28, Sayı 1, Ocak (2014), 16; Ercüment Özkaraca, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, (2013/3), 200; Sur, “6356 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi”, 333; Ses, “Sendika Özgürlüğü”, 101; Boydak, “Sendika Özgürlüğü”, 69; Küçük, “Sendikal Tazminat”, 72.

⁷⁸ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 81; Şahlanan, “Güncel Sorunlar”, 39; Fevzi Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, (2013/4-39), 132; Özveri, Toplu İş İlişkileri, 79; Ses, “Sendika Özgürlüğü”, 102; Cırcır Öztöpcüoğlu, “Sendikal Güvenceler”, 46.

⁷⁹ Şahlanan, “Güncel Sorunlar”, 40; Şahlanan, “6356 sayılı Kanun”, 132.

⁸⁰ Öztürk, “Sendika Özgürlüğü”, 219.

⁸¹ Kapalı işyeri koşulunun kabul edildiği işyerlerinde işçiler işe alınmadan önce o işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmak ve

6356 sayılı Kanun'un sendika özgürlüğüne ilişkin bu düzenlemesi işverenin yönetim hakkı ve işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü ile de yakından ilgilidir⁸². Bu kapsamda işveren sendikalı sendikasıız işçiler arasında ayırım yapamayacağı gibi yönetim hakkını kullanırken de işçilerin sendikal özgürlüklerine aykırı davranamaz. İşverenin STİSK. m. 25/1 hükmüne aykırı davranması halinde sendikal hakların kullanılması engellendiği için şartlar oluşmuşsa TCK m. 118 uygulanabilir.

İşçinin işe alınması sırasında sendikal sebeple ayrımcı bir davranışa maruz kalması durumunda sendikal tazminat talep etmesi mümkündür. Fakat burada kişi henüz işçi niteliğine sahip olmadığından davanın İş Mahkemeleri Kanunu m. 5'e göre değil, STİSK. m. 79'a göre iş mahkemelerinde görülmesi gerekir. Ayrıca burada kişi işçi sıfatına haiz olmadığından sendikal tazminat alacağı da işçi alacağı sayılmadığından dava şartı arabuluculuk hükümlerine gerek kalmadan doğrudan iş mahkemelerinde dava açılabilir⁸³. Ancak burada şöyle bir sorun ortaya çıkar, işçi henüz işe girmediği için ücreti de belirli değildir dolayısıyla 1 yıllık ücret tutarındaki tazminat hesaplanırken hangi ücretin esas alınması gerektiği tartışmalıdır. Öğretideki bir görüşe göre asgari ücretin ya da işyerinde toplu iş sözleşmesi varsa sözleşmesel asgari ücretin esas alınması gerekir⁸⁴. Diğer bir görüşe göre ise 1 yıllık ücret tutarındaki tazminat hesap edilirken emsal ücretin esas alınma-

üyeliklerini devam ettirmek zorundadır. Yani işçilerin işe alınmaları taraf sendikaya üye olmak koşuluna bağlıdır. Sendikalı işyeri koşulunun uygulandığı bir işyerinde çalışan işçiler işe girdikten belli bir süre sonra taraf sendikaya üye olmak ve üyeliklerini korumak zorundadırlar. Bundan dolayı sendikalı işyeri terimi yerine işe giriş sonrası kapalı işyeri terimi kullanılır. Sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu ise işçiler için bir istihdam koşulu olarak sendikaya üye zorunluluğu getirmeyen fakat sendikaya gönüllü olarak katılanlara işlerini koruma ve toplu iş sözleşmesi süresi boyunca üyeliklerini koruma zorunluluğu getiren bir koşuldur. Sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu kapalı işyeri koşuluna ve sendikalı işyeri koşuluna göre daha esnekler, Banu Uçkan, "Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sitemine Etkisi", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56-3, 161-164.

⁸² Şahlanan, "Güncel Sorunlar", 41; Şahlanan, "6356 sayılı Kanun", 133.

⁸³ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 82.

⁸⁴ Ercan Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", Çalışma ve Toplum, (2013/2), 78; Balkır, Sendikalar, 58.

sı gerekir⁸⁵. Sendikal tazminata hak kazanabilmek için işe giriş sırasında sendikal ayrımcılığa uğradığını işçinin ispatlaması gerekir. Fakat işçinin sendikal ayrımcılığı güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyması halinde ispat yükü işverene geçer (STİSK. m. 25/VII).

bb. İşin Devamı Süresince Sendikal Ayrımcılık Yasağı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sadece işçiye iş almada değil, çalıştırma ve işçinin iş sözleşmesini sona erdirmeye de sendikal işçi sendikası işçi ayrımı yapılmayacağı kuralının geçerli olduğu belirtilmektedir. 25. maddesinin 2. fıkrasına göre, "İşveren 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. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır". Görüldüğü üzere kanun koyucu söz konusu hükümle ayırım yasağına bir sınır getirmiş ve toplu iş sözleşmeleriyle sendika üyeleri için getirilen düzenlemeleri saklı tutmuştur⁸⁶. 3. fıkraya göre de "İşçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz". 4. fıkraya göre de "İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir". Bir yıllık ücret tutarındaki tazminatın çıplak

⁸⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 118; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, (Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları, 2019), 56.

⁸⁶ Şahlanan, "Güncel Sorunlar", 41; Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 46; Şahlanan, "6356 sayılı Kanun", 134; Dereli, "6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 18; Naci Önsal ve Nuray Ağbaba ve Suat Terzi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Kolektif İş Hukuku Sorular/Yanıtlar, (Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları -46, 2020), 51; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 21; Ses, "Sendika Özgürlüğü", 105; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 75; Gülşen, "Türk İş Hukukunda Sendikal Ayrımcılık Önlenmesi ve Yaptırımı", 54.

ücret üzerinden hesaplanması ve prim, ikramiye gibi ücret eklerinin hesaba katılmaması gerekir⁸⁷.

Dolayısıyla işverenin sendikalı sendikasız işçiler arasında ya da farklı sendikalara üye olan işçiler arasında ayırım yapması Kanun'a aykırıdır. Örnek olarak işverenin istediği sendikaya üye olanlarla olmayanlar arasında geçici görevlendirme, mesleki yükselme, işin sevk ve dağılımı konularında ayırım yapması sendika özgürlüğüne aykırıdır⁸⁸. Anayasa Mahkemesi de bireysel başvuru sonucunda verdiği bir kararında bu duruma işaret etmiştir. Anayasa mahkemesi, başvuru-
cunun sendika il temsilcisi olması sebebiyle görev yerinin değiştirilmesinin sendika hakkına dönük bir müdahale olduğunu belirterek müdahalenin kanuni, demokratik toplum düzenine uygun ve ölçülü olup olmadığı yönünden incelemesini gerçekleştirmiştir. AYM incelemesinde 87 Sayılı Sözleşme'nin 3'üncü maddesine doğrudan atıfta bulunarak sendikaların özerkliğine, sendikaların tüzüklerini, yönetimlerini ve faaliyetlerini özgürce belirleme hakkına sahip olduğunu ve bu bağlamda temsilcilerini özgürce seçme ve temsilcileri ile faaliyette bulunma hakkının da bu kapsamda olduğunu belirtmiştir. AYM, sendika hakkı ve özgürlüğünün sendikaya üye olma, yönetici veya temsilci olma ve buna bağlı faaliyetler nedeniyle ayrımcılığa uğrama hakkını da kapsadığını vurgulamıştır. AYM başvurucunun atama nedeninin salt sendikal faaliyetler olduğunu tespit ederek söz konusu işlemin "demokratik toplum düzeninin gereklerine" uygun bir işlem olmadığını belirtmiş ve sendikal hak ihlali sonucuna ulaşmıştır⁸⁹.

Bu kapsamda işçinin sendika üyeliği ya da henüz sendikaya üye olmayıp da üye olmayı düşündüğü aşamada işveren tarafından haklı ya da geçerli bir neden olmadan yapılan fesih de sendikal nedenle yapılmış sayılır. Bu feshin de sendika üyeliği nedeniyle yapıldığı kabul edilebilir. Nitekim Anayasa Mahkemesi de bu yönde karar vermiştir.

⁸⁷ Şahlanan, "Güncel Sorunlar", 45; Küçük, "Sendikal Tazminat", 76.

⁸⁸ Akiğit, Toplu İş Hukuku, 82; Şahlanan, "Güncel Sorunlar", 42.

⁸⁹ AnayasaMahkemesiKararı,20.03.2019, 2015/19791,https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2015/19791?BasvuruNoYil=201.

Buna göre “Anayasa’nın 51. maddesi kapsamındaki güvenceler sadece sendikaya üye olunmasından sonrasını değil, henüz sendikaya üye olunmadan önce üyelik iradesinin oluşum aşamasını, diğer bir ifadeyle üyelik tercihinin şekillenmesine ilişkin süreci de kapsamaktadır. Dolayısıyla sendikaya üye olmak amacıyla işçi sendikası tarafından yapılan bilgilendirme ve ikna çalışmalarına katılım nedeniyle iş akdinin feshedilmesi durumunda sendika hakkına işveren tarafından müdahale edilmiş olur⁹⁰. Bununla birlikte STİSK. m. 25/III kapsamına giren sendikal faaliyetin işyeri içerisinde ya da dışında yapılması arasında fark yoktur. Madde metninde sadece faaliyetlere katılmadan söz edilmiştir. Dolayısıyla işçinin sendikanın toplantılarına katılması ya da bildiri dağıtması bu kapsamda sendikal faaliyet olarak değerlendirilir ve sendika özgürlüğü kapsamında kabul edilmelidir. Aynı şekilde STİSK. m. 25/III işçinin üyesi bulunduğu kuruluşun faaliyetlerine katılmasından değil sendikal faaliyetlerden söz edildiği için üyesi olmadığı bir sendikanın faaliyetine katılması da sendikal özgürlük kapsamında kabul edilir⁹¹. Tabi ki burada işçinin eğer iş saatleri içerisinde sendikal faaliyete katılacaksa işverenden izin alması önemlidir.

İş ilişkisi devam ederken yapılan ayrımcı hareketi işçi ispatlamakla yükümlüdür. STİSK. m. 25/VII uyarınca işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlü olmakla birlikte işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür⁹². Yargıtay kararına göre bu durumda işçinin talebi üzerinde durularak delillere göre inceleme yapılmalıdır⁹³.

⁹⁰ Anayasa Mahkemesi Kararı, 05.10.2017, 2014/15627, Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 81.

⁹¹ Şahlanan, “Güncel Sorunlar”, 41; Şahlanan, “6356 sayılı Kanun”, 134.

⁹² Şahlanan, “Güncel Sorunlar”, 46; Dereli, “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, 47; Melda Sur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, (2013/4-39), 339; Dereli, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, 18; Ali Kemal Sayın, “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran Sayı 26, (2012), 72; Sur, “6356 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi”, 333; Cırcır Öztöpcüoğlu, “Sendikal Güvenceler”, 48.

⁹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.04.1996, E. 38294, K. 7481, Sur, Toplu İlişkiler, 57.

cc. İşçinin İşine Son Vermede Sendikal Ayrımcılık Yasağı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sadece işçiyi işe alma da değil, işçiyi çalıştırma ve işçinin iş sözleşmesini sona erdirmeye de sendikal ve sendikasız ayrımı yapılmayacağını ifade etmiştir⁹⁴. Sadece belli bir sendikaya üye olanların yahut olmayanların işlerine son verilmesi sendikal özgürlüğe aykırılık oluşturur. Sözleşmenin bu sebeple feshi durumunda sendikal tazminat ya da şartları oluşmuşsa STİSK. m. 20 ve 21'e göre iş güvencesi hükümleri uygulanabilir⁹⁵. Anayasa Mahkemesi'nin STİSK. m. 25/IV'deki fesih dışında ve STİSK. m. 25/V'deki madde 18 ibarelerini iptal etmesi sebebiyle artık sendika üyeliği sebebiyle işten çıkarılan işçinin İK. m. 20 ve 21. madde hükümlerine başvurabilmesi için işçi ile işveren arasında akdedilen bireysel iş ilişkisinin hangi kanuna tabi olduğunun tespiti önemini yitirmiştir⁹⁶. Tabi ki burada iş sözleşmesi işveren tarafından sendikal

⁹⁴ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 901; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 83; Tuncay ve Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 119; Önsal ve Ağbaba ve Terzi, 6356 sayılı Sendikalar Kanunu, 50; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 202; Özveri, Toplu İş İlişkileri, 68; Boydak, "Sendika Özgürlüğü", 108; Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 63; Küçük, "Sendikal Tazminat", 80; Gülşen, "Türk İş Hukukunda Sendikal Ayrımcılık Önlenmesi ve Yaptırımı", 62; Başkan, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi", 95.

⁹⁵ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 84; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 202; Ayrıca Anayasa Mahkemesi de bireysel başvuru sonucu verdiği bir kararında ilgili şirketin Düzce'de yer alan işyeri için Petrol-İş'in yetki almasının üzerine birçok çalışanın işten çıkarılmasının da fesihlerin sendikal nedenle yapıldığını kanıtladığını belirtmiş, fesihlerin performans düşüklüğü sebebiyle değil sendikal nedenle yapıldığına karar vermiştir. Kararda AYM sendika hakkı ve özgürlüğü konusunda İHAM içtihatlarına ve kararlarına yoğun bir biçimde yer vermiş ve özellikle İHAM'ın 2017 yılında incelediği Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye kararına özellikle atıfta bulunmuştur. İHAM'ın söz konusu incelemesinde de benzer bir biçimde sendika üyelerimin işten çıkarılması ile sonuçlanan bir sendikasızlaştırma süreci yer almıştır. AYM İHAM'ın Tek Gıda İş /Türkiye kararında yasama ve yürütme organlarının sendika hakkı ve özgürlüğü konusundaki pozitif yükümlülüklerine yapmış olduğu vurguya atıfta bulunmuştur, AYM, Başvuru No: 2014/15627, 05.10.2017.

⁹⁶ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 84; Banu Uçkan Hekimler, "Anayasa Mahkemesinin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Değerlendirmesi", Çalışma ve Toplum, (2015/4-47), 25. Bununla birlikte Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Anayasa Mahkemesi kararından önce açılan bir davada iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmeleri feshedildiğinde sendikal tazminat talebinde bulunabilecekleri yönünde karar almıştır. Yargıtay 9. Dairesi incelemenin özünün iş güvencesi kapsamında yer almayan işçilerin sendikal tazminat talebinde bulunup bulunmayacağı olduğunu belirtmiştir. 9. Daire incelenmesin-

nedenlerle feshedilen işçilerin iş güvencesi hükümlerine başvurabil-
meleri için İK. m. 20 ve devamı hükümlerinin gerçekleşmesi gerekir.
İşçinin işe iade davası açması ve davanın işçi lehine sonuçlanması
durumunda mahkeme feshin geçersizliğine hükmeder ve işçinin işe
iadesi yönünde karar verir. Böylelikle sendikal nedenin mahkeme
tarafından tespit edilmesi halinde artık işçinin işyerine başvurusu
olmasa bile işveren işçiyi işe başlatsa da başlatmasa da sendikal taz-
minat ödemek zorundadır⁹⁷. STİSK'da düzenlenen bir diğer husus da

de GGASŞ 5. maddesi gereği Sözleşmenin tarafı olan devletlerin sendika hakkı ve özgürlüğünün ulusal hukuk tarafından zedelenmemesini taahhüt ettiklerini vurgulamıştır. 9. Daire benzer düzenlemenin ILO'nun 87 Sayılı Sözleşmesinde de yer aldığını ve 98 Sayılı Sözleşmenin 1. maddesine atıfta bulunarak, işçilerin sendika hakkı ve özgürlüğüne müdahale edebilecek her tür müdahaleden bağımsız olmaları gerektiğini belirtmiştir, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.03.2014, 13993, <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

⁹⁷ Sur, Toplu İlişkiler, 59; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 202, Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Tek Gıda İş Sendikası Türkiye kararında sendikal örgütlenmeyi ortadan kaldırmayı amaçlayan işverene karşı açılan işe iade davalarının kanunda öngörülen süreleri aşarak sonuçlandırılması, sendikal feshin yaptırımını olarak düzenlenen tazminatın alt tutardan belirlenmesi böylelikle işverene mahkemenin öngördüğü düşük tazminatı ödemek ya da işçiyi işe başlatmak hususunda seçim hakkı tanınması nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Tek-Gıda İş Sendikası/Türkiye, 04.04.2017, Başvuru no. 35009/05, Muhittin Astarlı, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı Ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar", Çalışma ve Toplum, (2019/2), 1252; "Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshettiğini ispat yükü kendisinde olan davalı işveren kanıtlamamış olduğundan, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir. Bu sebeple davalı tarafın bu yöne dair temyizi yerinde değildir. Sendikal tazminat talebi bakımından ise davacı tarafından dosyaya sunulan dökümü yaptırılan CD içeriğinde davacının ve bir iş yeri yetkilisinin konuşma kayıtları bulunmakta olup, konuşma kaydında sendikanın yaptığı bilgilendirme toplantısına davacının iş yerindeki çalışanları çağırdığı, bundan dolayı şube müdürünün gelip davacıyla konuştuğu, iş yeri yetkilisinin sendikanın yaptığı toplantıya katılanları öğrenmeye çalıştığı ancak davacının bilgi vermediği, davacının kendisine daha önce sendikadan ayrıl dendiğini ancak ayrılmayınca 3 ay da çalıştırıldığını, sendikayı bırakırsan seni oradan alırız dendiğini söylediği, ayrıca iş yeri yetkilisinin, davacıya sık sık sen bu işte çalışmak istemiyor musun dediği görülmekte olup söz konusu ses kaydının amacının davacının sendikal tazminat iddiasını 60 ispatlamak için kendi lehine bir delil oluşturmak olduğu anlaşılacakla hukuka aykırı delil niteliğinde olmadığı, mahkemece çözümü yaptırılarak dosya arasına alındığı halde gerekçeli kararda bu konuşmada yer alan ifadelere neden itibar edilmediğinin gerekçesi açıklanmamıştır. Dosyadaki bilgi ve belgelerden Mahkemenin feshin sendikal nedene dayanmadığı yönündeki kararının hatalı olup, davacı tarafından

işçinin işe iade davası açmak yerine doğrudan doğruya sendikal tazminat talebinde bulunabilmesidir⁹⁸. İşçinin işyerinde bir daha çalışmayı istememesi durumunda işe iade yerine sadece iş güvencesi tazminatı talep edebilmesi işçi hakları açısından yerinde bir düzenlemedir.

Sendikal nedenle feshin ispatı ise STİSK. m. 25/VI'da düzenlenmektedir. Buna göre, “ İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür”⁹⁹.

6356 sayılı Kanun'da işçinin işe alınmasında, çalıştırılmasında ve iş sözleşmesine son verilmesinde işverenin sendikal sendikasız işçi ayrımı yapmaması kuralının sınırları gösterilmiş ve ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa işveren sendikal işçilere ücret ve paraya ilişkin konularda farklı uygulamalara gidebilir . Buna göre işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin ücrete ilişkin hükümlerinden toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye işçiler yararlanırlar. Üye olmayanlar ise STİSK. 26/IV, 39/IV, ve 40 hükümleri haricinde yararlanamazlar. İşverenin toplu iş sözleşmesinin ücrete ilişkin hükümleri açısından sendikaya üye olanlarla olmayanlara farklı muamelede bulunması sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil etmez¹⁰⁰ . Sendikal ayırım yasağına ilişkin güvence sadece işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi haliyle

sendikal fesih iddiasının ispatlandığından feshin sendikal sebeple yapıldığının kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.01.2018, 2018/780, <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

⁹⁸ Sur, Toplu İlişkiler, 59; Özkaraca, “Sendikal Güvenceler”, 208.

⁹⁹ Yargıtay'a göre; “İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla açılan davada işverenin feshin nedenini ispat yükümlülüğü bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle sendikal nedenle yapılan fesihlerde ispat yükü işverenin üzerindedir. Ancak, işçinin fesih nedeninin işverence ileri sürülen nedene dayanmadığını iddia etmesi halinde, feshin sendikal nedene dayandığını işçinin ispat etmesi gerekmektedir”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.11.2017, 2016/34608, 2017/17263, <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

¹⁰⁰ Şahlanan, “6356 sayılı Kanun”, 134.

sınırlı değildir. Sendikal sebeple haksız bir işleme maruz kalırsa işçi de iş sözleşmesini feshedebilir¹⁰¹.

b. İşçi Sendikasına Üye Olup Olmamanın Cezai Güvencesi

Türk Ceza Kanunu'nun¹⁰² 118. maddesine göre, "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. Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetinin engellenmesi halinde bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur".

c. İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Yöneticilerinin Güvencesi

6356 sayılı Kanun m.2/1-i'ye göre işçi kuruluşu yöneticisi kuruluşun veya şubelerinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder. Sendika yöneticileri sendika organlarında önemli görevleri yerine getirirler. Sendika tüzel kişiliğini temsil ederler, genel kurul adına sendikayı yönetmekle görevlendirilen kişilerdir ve sendikal faaliyetlerini organize ederler. Profesyonel sendika yöneticiliği kurumunun gelişmesini teşvik etmek ve yöneticilerin görevlerini işveren karşısında daha güvenli etkin bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlamak sendika özgürlüğü açısından önemlidir¹⁰³. Aynı şekilde sendika yöneticilerinin bu işi profesyonel olarak yapmaları durumunda bu görevin sürekli olması nedeniyle sona ermesi halinde işsiz kalmalarının önlenmesi gerekir. Bundan dolayı sendika yöneticilerinin hem işverene hem de

¹⁰¹ Sur, Toplu İlişkiler, 57.

¹⁰² RG., 12.10.2004, S. 25611.

¹⁰³ Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 50; Ünal Narmanlıoğlu, "Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı", Çalışma ve Toplum, (2014/1-40), 17; Dereli, "6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 21; Tahir Gürbüz, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Mart, Ankara, (2014), 33; Ayberk Bağcı, "Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği", (Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2017), 49.

sendika tüzel kişiliğine karşı korunmaları gerekir¹⁰⁴. Korunmanın ise yöneticilik görevinin sona ermesi halinde yöneticilerin eski işlerine dönebilmelerini sağlamaya yönelik olması gerekir¹⁰⁵.

İşçi kuruluşu yöneticileri profesyonel ve amatör yöneticiler olmak üzere ikiye ayrılır. Profesyonel sendika yöneticileri işyerinde çalışmaya devam etmeyip kuruluşun yönetim kurulunda görev alan kişileri ifade eder. Bu anlamda profesyonel sendika yöneticileri bütün iş güçlerini sendikadaki görevlerine tahsis eden ve sendikacılığı bir meslek olarak yapan kişilerdir¹⁰⁶. Amatör sendika yöneticileri ise kuruluşun yönetim kurulunda görev almakla birlikte işyerinde de çalışmalarına devam eden kişileri ifade eder¹⁰⁷. Uygulamada amatör yöneticiler denilen kişilerin sendika yöneticiliği nedeniyle işlerini kaybetme olasılığı bulunmaktadır. Dolayısıyla bunların da güvenceye bağlanması gerekir¹⁰⁸.

Sendikalarda profesyonel sendika yöneticiliğine geçişle ilgili kurallar sendika tüzüklerine hüküm konularak ya da genel kurul kararıyla belirlenebilir. Bu doğrultuda sendikanın üye sayısı arttıkça yöneticilerin iş yükü ve sendikanın mali gücü de artar. Yöneticilerin işleri daha iyi yürütebilmeleri için yöneticilerin profesyonelliğe geçişine

¹⁰⁴ Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 124; Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 50; Narmanlıoğlu, "Sendika Yöneticisi", 17.

¹⁰⁵ Narmanlıoğlu, "Sendika Yöneticisi", 17; Dereli, "6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 21.

¹⁰⁶ Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 126; Fevzi Şahlanan, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", *İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3*, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Seminer-22 Aralık 2012 İstanbul (2013), 25; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 42; Hafızoğlu, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", 63; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 83.

¹⁰⁷ Deniz Bayeren, *İş Hukuku*, (Ankara : Yetkin Hukuk Yayınları,2021), 258; Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 124; Şahlanan, "Güncel Sorunlar", 25; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 42; Cırcır Öztopçuoğlu, "Sendikal Güvenceler", 79; Küçük, "Sendikal Tazminat", 99; Korkusuz, "Türk Hukukunda Sendika Yöneticiliği", 89; Hafızoğlu, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", 63; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 83.

¹⁰⁸ Şahlanan, "Güncel Sorunlar", 25; Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 51.

ilişkin karar alınması gerekebilir¹⁰⁹. Yöneticiler, işlerinden ayrılıp sadece sendikacılık faaliyetini yürüten kişiler olduğundan yöneticilik görevlerinin sona ermesi durumunda tekrar işlerine dönebilmelerine ilişkin olarak 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen birtakım güvencelere sahiptirler. Öncelikle işçi kuruluşunda profesyonel sendika yöneticisi görevine geldiği için işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Bu genel bir kuraldır¹¹⁰. Fakat işten ayrılmak durumunda kalan sendika yöneticisi isterse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymadan feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır. Böyle bir durumda yönetici fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanır¹¹¹. Emsal ücret işyerinde aynı ya da benzer bir işte çalışan aynı kıdemdeki bir işçinin yöneticinin iş sözleşmesini fesih tarihinde aldığı ücrettir¹¹². Bu düzenleme aslında 1475 sayılı Kanun'un¹¹³ 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme hallerine bir ek niteliği taşımaktadır¹¹⁴. Kıdem tazminatını alarak ayrılan yönetici açısından sonrasında haliyle yöneticilik güvencesi söz konusu olmaz¹¹⁵. Profesyonel sendika yöneticileri açısından öngörülen iş sözleşmesinin askıda kalma durumu süresiz değildir. Bu doğrultuda Kanun profesyonel yöneticilik görevinin sona ermesi halinde yöneticinin askıda olan iş sözleşmesinin askı halinin

¹⁰⁹ Arıcı, Türk İş Hukuku, 127.

¹¹⁰ Arıcı, Türk İş Hukuku, 128; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 269; Narmalhoğlu, "Sendika Yöneticisi", 17; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 181; Sur, "6356 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi", 330; Gürbüz, "6356 sayılı Sendikalar Kanunu", 34; Alpagut, "6356 Sayılı Kanun", 124; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 544; Akay Pişken, "Sendika Özgürlüğü", 44. Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 50; Hafızoğlu, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", 121; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 95.

¹¹¹ Bayeren, İş Hukuku, 258; Arıcı, Türk İş Hukuku, 128; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 269; Narmanlıoğlu, "Sendika Yöneticisi", 17; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 182; Gürbüz, "6356 sayılı Sendikalar Kanunu", 34; Alpagut, "6356 Sayılı Kanun", 124; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 544; Balkır, Sendikalar, 57; Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 50.

¹¹² Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 224; Dereli, "6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 21.

¹¹³ RG., 25.08.1971, S. 13943.

¹¹⁴ Arıcı, Türk İş Hukuku, 129.

¹¹⁵ Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 51.

kaldırılmaması halinde ne olacağını düzenlemiştir. 6356 sayılı Kanun m. 23/II'ye göre, iş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır¹¹⁶. Kanun'da düzenlenen o andaki koşullar ifadesi öğretide işçinin işinden ayrı kaldığı süre içerisinde işyerinde toplu iş sözleşmeleri ile getirilen bütün haklardan yararlanması gerektiği şeklinde yorumlanmaktadır. Fakat tabii ki işçinin işyerinde mevcut bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanması STİSK. m. 39'daki koşulların gerçekleşmesine bağlıdır¹¹⁷. İşverenin yöneticiyi tekrar işe başlatabilmesi için işyerinde boş yer bulunmasına gerek yoktur¹¹⁸. Fakat Yargıtay aksi yönde düşünmektedir. Bu konudaki bir Yargıtay kararına göre, "anılan hükme göre, işverenin yükümü, boş olması halinde işçiye eski işine veya eski işine uygun bir işe diğer isteklilere tercihen almaktan ibarettir. Eğer işyerinde işçinin eski işi ya da eski işine uygun bir işi yoksa, başka bir deyişle bu kadrolar tamamıyla dolu ise, işverenin işe alma mecburiyetinden söz edilemez"¹¹⁹.

Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. 6356 sayılı Kanun m. 23/III'e göre ise,

¹¹⁶ Balkır, Sendikalar, 57; Maddede belirtilen sebepler dışında bir sebepten yöneticilik görevi sona ererse yönetici işe iade talebinde bulunamaz. Yargıtay 2821 sayılı Kanun döneminde verdiği kararında da bu durumu ifade etmiştir. Karara göre, "yöneticilik güvencesinden yararlanarak işe iade talebinde bulunmak için sendika yöneticiliğinin Sendikalar Kanunu madde 29'da sayılan hallerden birisi ile sona ermiş olmalıdır. Bir başka ifade ile sendika yöneticiliği yeniden seçilememek, seçime girmemek veya kendi isteği ile yöneticilikten çekilmek suretiyle sona eren kişi ancak işe iadesini isteyebilir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.11.1998, E. 13637, K. 16633, Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 548; Cırcır Öztopçuoğlu, "Sendikal Güvenceler", 79; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 121.

¹¹⁷ Sümer, İş Hukuku, 225.

¹¹⁸ Sümer, İş Hukuku, 224; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 546.

¹¹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.09.1981, E. 7370, K. 10691, Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 546.

yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvurusu halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır. Ayrıca yöneticinin bir ay içinde işe başlamak üzere başvurmaması durumunda ise iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği sonucuna varılır¹²⁰. İşveren, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi nedenleri dışında kalan bir sebeple yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisini tekrar iş almakla yükümlü değildir¹²¹. Çünkü Kanun öngörülen halleri sınırlı sayıda belirtmiştir. Yöneticilik görevi sona eren kişinin kıdem tazminatı istemiyle beş yıl içinde işverene başvurması gerekir. Kıdem süresinin belirlenmesinde işyerinde çalıştığı süreler esas alınır, yöneticilikte geçen süre hesaba katılmaz¹²². Belirtmek gerekir ki Kanundaki bu düzenlemeye dayanarak işe başlatılma talebinde bulunacak yöneticiler iş sözleşmesi askıda kalan yöneticilerdir. Yöneticilik sebebiyle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatlarını alan yöneticilerin böyle bir hakları bulunmamaktadır¹²³.

İşveren tarafından işe iade başvurusu kabul edilmeyen yani iş sözleşmesi sona eren profesyonel sendika yöneticisi, İş Kanunu'na göre haklarını elde etme imkânına haizdir. Fesih sendikal fesih kabul edilir. Böyle bir durumda İş Kanunu'nun 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkı vardır¹²⁴. Bu halde işe iade kararı alan işe başlatılmayan işçi sendikal tazminat alır. İş Kanunu'nun 21. maddesinin ilk fıkrasında düzenlenen 4 ila 8 aylık tutarındaki tazminatı ala-

¹²⁰ Sümer, İş Hukuku, 225; Arıcı, Türk İş Hukuku, 128; Narmanlıoğlu, "Sendika Yöneticisi", 20; Dereli, "6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 21.

¹²¹ Sümer, İş Hukuku, 225; Arıcı, Türk İş Hukuku, 128; Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 51.

¹²² Sümer, İş Hukuku, 225.

¹²³ Şahlanan, "Güncel Sorunlar", 28; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 184.

¹²⁴ Arıcı, Türk İş Hukuku, 129; Narmanlıoğlu, "Sendika Yöneticisi", 21; Dereli, "6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 21; Alpagut, "6356 Sayılı Kanun", 124.

maz. Ayrıca işçi işe iade talep etmeden doğrudan tazminat istemiyle de dava açabilir¹²⁵. STİSK. m. 25/VI'ya göre, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Aynı şekilde işçi kuruluşlarında amatör yönetici olanlar için de Kanun'da güvenceler düzenlenmiştir. STİSK. m. 24/V'de "bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır", denilerek amatör yöneticilerin de aşağıda açıklayacağımız sendika temsilcilerinin güvencesinden yararlanacakları ifade edilmiştir¹²⁶. Bu düzenleme ile amatör sendika yöneticilerinin iş güvenceleri yasal bir zemine oturtulmuştur. Amatör sendika yöneticileri açısından da işyeri sendika temsilcilerinde olduğu gibi yöneticilik görevi sona erince teminat da sona ermektedir¹²⁷.

d. İşyeri Sendika Temsilciliği ve Temsilcilik Güvencesi

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerindeki işçi sayısına göre işyerinde çalışan üye işçiler arasından sendika temsilcisi atama yetkisine sahip olur¹²⁸. Temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder. Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması halinde, seçilen üye temsilci olarak atanır. İşyeri sendika temsilcileri-

¹²⁵ Arıcı, Türk İş Hukuku, 129; Dereli, "6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 21.

¹²⁶ Sümer, İş Hukuku, 225; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 270; Narmanlıoğlu, "Sendika Yöneticisi", 18; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 194; Balkır, Sendikalar, 57; Hafızoğlu, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", 156; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 138.

¹²⁷ Arıcı, Türk İş Hukuku, 126.

¹²⁸ Bayeren, İş Hukuku, 258; Arıcı, Türk İş Hukuku, 119; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 270; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 530; Cırcır Öztöpcüoğlu, 90; Koyuncu, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları", 43; Küçük, "Sendikal Tazminat", 96; Tup, "Türk İş Hukukunda Sendikaların Faaliyetleri", 75; Terzioğlu, "Sendikal Nedenle Fesih", 36; Emine Şule Yılmaz, "İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi", (Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2007), 45; Bağcı, "Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği", 111; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 148.

nin ve baş temsilcisinin görevleri STİSK. m. 27/III'de düzenlenmiştir. Bu görevler; işyeri ile sınırlı olmak kaydıyla işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmaktır¹²⁹. Ayrıca STİSK. m. 27/IV'e göre, işyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşulu ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır. İşyeri sendika temsilcilerinin görevi sendikanın yetkisi devam ettiği sürece devam eder. Sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesi sona ermesine rağmen toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi devam ediyorsa temsilcinin görevi de devam eder¹³⁰. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi başka bir sendikaya geçerse işyeri sendika temsilcisinin görevi de sona erer. Temsilcinin temsilcilik görevi kendi iradesiyle ayrılmasıyla sona erebileceği gibi temsilcinin iş sözleşmesinin sona ermesi sendika üyeliğinin sona ermesi, temsilci olarak atanma şartlarını kaybetmesi halinde de sona erebilir¹³¹.

Sendika özgürlüğünün korunmasında işyeri sendika temsilcilerinin büyük önemleri bulunmaktadır. Sendikal hakların kullanılması, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin işyeri düzeyinde uygulanması, sendika ile üyeler arasında düzen ve disiplinin sağlanması işyeri sendika temsilcilerinin görevidir ve işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini etkin bir şekilde ifa edebilmeleri için işveren karşısında korunmaları

¹²⁹ Mehtap Aracı, "Türkiye'de Sendikaların Örgütlenme ve Temsil Sorunları", (Celal Bayar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 20024), 21; Yılmaz, "İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi", 45; Bağcı, "Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği", 111; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 148.

¹³⁰ Sümer, İş Hukuku, 227; Arıcı, Türk İş Hukuku, 119; Tankut Centel, "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, 31, (2014), 9; Alpagut, "6356 Sayılı Kanun", 126; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 530.

¹³¹ Sümer, İş Hukuku, 227; Arıcı, Türk İş Hukuku, 119; Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 9.

gerekir¹³². Buna yönelik düzenlemeler Kanun'da yer alır. İşyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvenceler, görevlerini serbestçe yapabilme ve iş sözleşmelerinin feshine karşı korunma şeklinde karşımıza çıkar¹³³.

STİSK. m. 24/I'e göre, işyeri sendika temsilcilerinin sözleşmeleri işveren tarafından ancak haklı bir neden varsa feshedilebilir. İşveren bu durumda haklı nedenin ne olduğunu yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Haklı neden sadece İş Kanunu'nda belirtilen haklı nedenlerle sınırlı değildir. Bunlar dışında TBK. m. 437/II'ye göre işverenden dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün haller haklı neden olarak kabul edilebilir. Somut olayda işverenin ileri sürdüğü nedenin haklı neden olup olmadığı hâkim tarafından takdir edilir¹³⁴. Ayrıca haklı nedenin yazılı olarak açık bir şekilde belirtilmesi gerekir. Haklı nedenin açık bir şekilde belirtilmesi zorunluluğu işverenin gösterdiği haklı nedenle bağlı olması ve daha sonra bunu değiştirememesi anlamına gelir¹³⁵. İş sözleşmesinin haklı neden olmadan feshedildiğine karar veren fakat işe iade yönünde karar vermeyen mahkeme kararını Yargıtay bozmuştur¹³⁶.

¹³² Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 49; Lütfi İnciroğlu, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Çalışma ve Toplum, (2013/1-36), 68; Sayın, "Toplu İş İlişkileri Kanunu", 72; Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 14; Şerafettin Özdil, "İşyeri Sendika Temsilcilerinin Hizmet Akdinin Feshine Karşı Korunmaları", (Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1985), 21.

¹³³ Arıcı, Türk İş Hukuku, 121; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 270; Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 49; Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 15; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 532; Baysal, "Sendika Özgürlüğü", 431; Tup, "Türk İş Hukukunda Sendikaların Faaliyetleri", 75; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 162.

¹³⁴ Sümer, İş Hukuku, 227; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 270; Fevzi Şahlanan, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, 29, (2013), 146; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 194; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 533; Baysal, "Sendika Özgürlüğü", 431; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 164.

¹³⁵ Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 16; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 194; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 533.

¹³⁶ "Somut olayda davacı işyeri sendika temsilcisidir ve iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmediği mahkemenin de kabulündedir. Sendika temsilcilerine dair bu özel

Temsilcinin sözleşmesi haklı neden belirtilmeden feshedilirse fesih bildirimının tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. 1 aylık süre hak düşürücü süredir. Hâkim bu süreyi kendiliğinden dikkate alır. Dava açma hakkı temsilciye ve temsilcinin üyesi olduğu sendikaya tanınmıştır. Aslında bu bir işe iade davasıdır¹³⁷. STİSK. m. 24'ün devamındaki fıkralara göre ise, feshin haksız olduğu iddiasıyla açılan dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir. Temsilcinin işe iadesine karar verirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Temsilci kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde işe alınması için işverene başvurabilir¹³⁸. Bu durumda temsilci, 6 iş günü içinde işe başlatılmazsa iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek temsilciye ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır¹³⁹. Temsilci 6 iş günü içinde işverene başvurmazsa işe iade hakkını kaybeder. Böy-

düzenleme gereğince davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verildiği takdirde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiği ve kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edileceği belirtilmiştir”, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 03.11.2016, E. 21021, K. 24510, Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 534.

¹³⁷ Alpagut, “6356 Sayılı Kanun”, 126; Bulut, “Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler”, 178.

¹³⁸ Temsilcinin işyerine başvurmasına ilişkin 6 iş günlük süre hak düşürücü bir süredir. Bundan dolayı temsilci belirtilen süreyi geçirdikten sonra işverene başvurursa işverenin temsilciyi işe başlatma zorunluluğu olmaz, Centel, “İşyeri Sendika Temsilciliği”, s. 19; Özkaraca, “Sendikal Güvenceler”, s. 196; Sur, “6356 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi”, 330; Gürbüz, “6356 sayılı Sendikalar Kanunu”, 45; İrem Peksöz, “İşyeri Sendika Temsilciliği”, İzmir Barosu Dergisi, Eylül (2015), 145; Alpagut, “6356 Sayılı Kanun”, 126; Akay Pişken, “Sendika Özgürlüğü”, 38; Bulut, “Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler”, 187.

¹³⁹ Sümer, İş Hukuku, 228; Arıcı, Türk İş Hukuku, 124; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 271; Gürbüz, “6356 sayılı Sendikalar Kanunu”, 45; Peksöz, “İşyeri Sendika Temsilciliği”, 145.

le bir durumda temsilcinin temsilciliği ve iş sözleşmesi sona erer¹⁴⁰. Mahkeme tarafından işe iade kararı verilmesi halinde fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi ücret ve diğer hakların ödenmesi için temsilcinin altı iş günü içerisinde işe başvurmasına gerek yoktur. Yargıtay da 2017 yılında verdiği kararında aynı hususu ifade etmiştir¹⁴¹. İşveren altı iş günü içinde temsilciyi işe başlatırsa iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi bir durum ortaya çıkar. Yani bu durum fesih nedeniyle kesintiye uğramamış bir iş ilişkisi olarak değerlendirilir¹⁴². Olayda haklı nedenin bulunup bulunmadığı somut olaya göre hâkim tarafından belirlenir. Şöyle ki bu sebepler İş K. m. 25'de sayılan haklı nedenlerle sınırlı değildir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Feshinde Haklı Sebepler başlıklı 435. maddesinde belirtildiği üzere sözleşmeyi fesheden tarafın dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı neden sayılır¹⁴³.

İşveren yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz aksi halde değişiklik geçersiz sayılır. İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapabileceği kararlaştırılmış olsa bile işveren ancak bu değişikliği temsilcinin yazılı rızasını alarak yapabilir¹⁴⁴. Yargıtay da aynı doğrultuda karar vermiş-

¹⁴⁰ Arıcı, Türk İş Hukuku, 122; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 271; Şahlanan, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", 146; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 196; Gürbüz, "6356 sayılı Sendikalar Kanunu", 45.

¹⁴¹ "24. maddenin 3. fıkrasında temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve hakların ödeneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir", Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 02.10.2017, E. 33923, K. 13376, Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 534.

¹⁴² Şahlanan, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", 148.

¹⁴³ Şahlanan, "Güncel Sorunlar", 34; Şahlanan, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", 146; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 196.

¹⁴⁴ Sümer, İş Hukuku, 228; Arıcı, Türk İş Hukuku, 123; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 271; İnciroğlu, "İşyeri Sendika Temsilcisi", 67; Centel, "İşyeri

tir¹⁴⁵. İş sözleşmesi ya da işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi ile işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapabileceği kararlaştırılmış olsa bile işveren işyeri sendika temsilcisinin iş veya işyerinde değişikliği temsilcinin yazılı onayı ile yapabilir. Temsilcinin yazılı onayının olmadığı değişikliklere uyma yükümlülüğü yoktur¹⁴⁶. Bu doğrultuda işyeri sendika temsilcisinin iş yeri ve işinde STİSK. 24/IV'e aykırı olarak değişiklik yapılırsa bu değişiklik geçersiz olur. Bu durumda işyeri sendika temsilcileri işverene uyarıda bulunabilirler. İşveren tarafından söz konusu husus dikkate alınmazsa temsilci olan işçi iş mahkemelerinde tespit davası açarak değişikliğin geçersizliğini tespit ettirebilir¹⁴⁷.

Yargıtay bir kararında, işyeri sendika temsilcisinin onayı alınmadan işyeri değişikliği için iptal davası açabileceğini kabul etmiştir¹⁴⁸.

Yukarıda belirttiğimiz gibi temsilcilik güvencesine ilişkin hükümler, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler (amatör yönetici)

Sendika Temsilciliği", 20; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 197; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 535; Bulut, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", 203.

¹⁴⁵ "İşveren yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez. Davacı her ne kadar eylem tarihinde işyeri sendika temsilcisi değil ise de Sendika Kanununa uygun olarak atama yetkisini kullanarak davacıyı 17/01/2018 tarihinde işyeri sendika temsilcisi olarak tayin etmiştir. Davacı bu tarihten itibaren artık işyeri sendika temsilciliğinin güvencesinden faydalanacaktır. Bu anlamda olmak üzere, 19/02/2018 tarihinde davacının işyeri değiştirilmiş ise de davacının rızası olmadığından işyeri değişikliği işlemi geçersizdir. Şu hususu da belirtmek gerekir ki, davalı işveren cevap dilekçesinde disiplin cezasına konu olan eylem dolayısıyla davacının işyerinin değiştirildiğini savunmuş ise de eylem nedeniyle davacıya 3 yevmiye kesim cezası verildiği gözetildiğinde davacıya tek eylem nedeniyle iki ceza verilmesi de hukuka aykırıdır", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.04.2019, E. 1248, K. 7596, Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 537; Cırcır Öztöpcüoğlu, 102.

¹⁴⁶ Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 536.

¹⁴⁷ Arıcı, Türk İş Hukuku, 122; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 271; İnciroğlu, "İşyeri Sendika Temsilcisi", 67; Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 20; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 197.

¹⁴⁸ "İş ve işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverence bu yönde yapılan tasarrufların mahkeme tarafından iptali söz konusu değildir. Talep halinde ancak yapılan işlemim hukuka aykırı olup olmadığına karar verilebilir. Bu şekildeki bir iş ve işyeri değişikliği işyeri sendika temsilcisine uygulanması halinde hem mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30/3 maddesi hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/4 maddesi uyarınca bu işlemin iptaline karar verilebilir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.02.2014, E. 2012/47, K. 2014/3977, Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 536.

hakkında da uygulanır¹⁴⁹. İşyeri sendika temsilcilerine fesih güvencesi dışında bu şekilde bir güvencenin sağlanmasının nedeni işverenin temsilcisinin sürekli işini ve işyerini değiştirmek suretiyle mobbing gerçekleştirerek onu sözleşmeyi feshe zorlamasının önüne geçmektir¹⁵⁰. Aynı şekilde Yargıtay bir kararında işyeri sendika temsilcisinin işyerinin değiştirilerek ona baskı uygulanmasını mobbing olarak nitelendirmiştir¹⁵¹. Yargıtay bir kararında da yine iş değişikliğini kabul etmeyen işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar vermiştir¹⁵².

Bu arada şunu da ifade etmekte fayda var ki yetkili sendika dışında işyerinde üyesi bulunan diğer sendikaların da işyerinde temsilci bulundurup bulunduramayacağına ilişkin 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir hüküm yoktur. Dolayısıyla yetkili sendika dışında işyerinde üyesi bulunan sendikaların temsilci bulundurmaları işverenin iznine bağlıdır. Fakat bu temsilciler temsilcilik güvencelerinden yararlan-

¹⁴⁹ Sümer, İş Hukuku, 228; Arıcı, Türk İş Hukuku, 123; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 271; İnciroğlu, "İşyeri Sendika Temsilcisi", 107; Dereli, "6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 20; Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 20.

¹⁵⁰ Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 20.

¹⁵¹ "Davacının sendika işyeri temsilcisi olarak göreviyle ilgili girişimlerde bulunduğu işvereni Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikâyet ettiği bunun üzerine işyeri değiştirilip psikolojik tacize uğradığı anlaşılmaktadır", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.06.2007, E. 32353, K. 18337, Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 536.

¹⁵² "Somut olayda davacının ilk işe girişinden itibaren geçici işçi olarak çalıştırıldığı dönemde dahi büro elemanı olarak çalıştırıldığı sabittir. Esasen bu hususta taraflar arasında ihtilaf bulunmamaktadır. İşverence büro işçisinin temizlik veya kazma kürek işlerinde çalıştırılması iş şartlarında esaslı değişiklik teşkil eder. Davacının işe girişinden itibaren hiç temizlik işinde çalışmadığı tanıklarca ifade edildiği gibi davacı tarafca sunulan imzalı belgelerde de büro işçisi olduğu tespit edilmiştir. Davacı mahalli seçimlerde de Belediye başkanlığına aday olmuştur. Belediye cevap yazısında zikredilen genelgeçerli davacının işe girişinden önce olmasına rağmen davacının fiilen büro elemanı olarak çalıştırıldığı sabit olduğundan, işyeri sendika temsilcilerinin yaptığı işte esaslı değişikliğin rıza hilafına yapılamayacağı amir hüküm olduğundan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmek gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi isabetli olmamıştır", Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, , 25.05.2016, E. 5336, K. 11378, Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 536.

mazlar. Temsilcilik güvencelerinden sadece işyerinde yetkili sendika temsilcileri yararlanabilir¹⁵³.

6356 sayılı Kanun'da temsilcilik güvencesinin temsilcilik süresiyle sınırlı olarak öngörülmüş olması isabetli değildir. Güvencenin temsilcilik süresinin bitiminden belli bir süre sonra da devam edeceğine ilişkin bir düzenleme daha doğru olurdu¹⁵⁴. Böylelikle işyerlerinde belli bir dönemde temsilcilik yapmış kişiler görev sürelerinin bitiminden sonra da belli süre feshe karşı korunmuş olurlardı¹⁵⁵.

e. Sendikal Güvenceler Açısından Dava Şartı Olarak Arabulucuya Başvuru

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun¹⁵⁶ 3. maddesi ile bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi ve işveren alacağı ile tazminatı ve işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulması dava şartı olarak kabul edilmiştir. 6356 sayılı Kanun'da sendikal güvenceler kapsamında 23. maddede sendika yöneticisine, 24. maddede amatör sendika yöneticisine ve işyeri sendika temsilcisine, 25. maddede ise sendika üyesi işçiye belirli bazı durumlarda işe iade talebinde bulunma hakkı verilmiştir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde işçinin işe iade talebinde bulunmadan sendikal tazminat talep etme imkânına da yer verilmektedir. Bununla birlikte işe iade davasının düzenlendiği İş Kanunu'nun 21. maddesine arabuluculuk sürecine ilişkin düzenleme eklenmişken 6356 sayılı Kanun'da bu şekilde bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durum ise 6356 sayılı Kanun kapsamında yapılacak talepler açısından arabulucuya başvurunun dava şartı olarak aranıp aranmayacağı tartışmasına neden olmaktadır. Katıldığımız çoğunluk görüşüne göre 6356 sayılı Kanun kapsamındaki talepler açısından da zorunlu olarak kişilerin arabulucuya başvurmaları

¹⁵³ Arıcı, Türk İş Hukuku, 119; Demircioğlu ve Centel ve Kaplan, İş Hukuku, 271; Dereli, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 50; Sur, "6356 sayılı Kanunun Değerlendirilmesi", 330.

¹⁵⁴ Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 198.

¹⁵⁵ Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 15; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 198.

¹⁵⁶ RG., 25.10.2017, S. 30221.

gerektiği ve bunun dava şartı olarak kabul edilmesidir¹⁵⁷. Nitekim 7036 sayılı Kanun'un gerekçesinde arabulucuya başvurunun dava şartı olarak kabul edildiği alacaklar örnek olarak sayılırken bu alacaklar içinde sendikal tazminat talebine de yer verilmiştir¹⁵⁸. Bu konudaki şüpheleri ortadan kaldırmak amacıyla 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddelerine İş Kanunu'nun 21. maddesinde olduğu gibi arabuluculuk sürecine ilişkin hüküm eklenmesi uygun olur.

2. Kollektif Sendika Özgürlüğünün Korunması

Sendika özgürlüğü işçilere ve işverenlere değil sendikalara ve konfederasyonlara da tanınmıştır. Sendikaların ve konfederasyonların varlıkları devlete, kendi üyelerine, üçüncü kişilere ve diğer rakip kuruluşlara karşı korunmalıdır.

Kolektif sendika özgürlüğünün korunması sağlanırken öncelikli olarak kolektif sendika özgürlüğünün kapsamının tespit edilmesi gerekir. Sendikanın bir örgüt olarak kendi varlığını koruma hakkı bu özgürlüğün kapsamındadır. Sendikanın serbestçe kurulup örgütünü serbestçe düzenlemesi, üyelerine disiplin cezası uygulaması, ancak yargı kararıyla kapatılabilmesi bu kapsamda değerlendirilir. Ayrıca işyerlerinde üyeleri ve temsilcileri aracılığıyla propaganda yapmak ve yeni üye kaydetmek kolektif sendika özgürlüğü kapsamında sendikalara tanınan haklar arasında yer alır. Bunlar dışında sendikal faaliyetlerde bulunma hakkı da örneğin eğitim faaliyetlerinde bulunma, toplu iş sözleşmesi imzalama, grev ilan etme gibi haklar sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilir . Bu kapsamda bir alanda birden fazla işçi ve işveren sendikası bulunabilir. Sendika özgürlüğünün korunması sendikaların birbirlerine karşı davranışlarında önem taşır¹⁵⁹. Örneğin sendikaların üye kaydederken diğer sendikaları kötüledikleri, onlar hakkında asılsız bilgiler ortaya attıkları görülmektedir. Böyle bir durumda haksızlığa uğrayan sendika diğer sendikanın kendi aleyhine asılsız sözler sarf ederek üye kaydettiğini ve toplu iş sözleşmesi yap-

¹⁵⁷ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 930; Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", 15.

¹⁵⁸ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 930.

¹⁵⁹ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 932.

ma yetkisi kazandığını, yetkinin hükümsüzlüğünü ve TBK. m. 49'a göre haksız fiil sorumluluğu esaslarınca zararının giderilmesini talep edebilir.

3. Sendikaların İşyerlerinde Üyeleri Aracılığıyla Faaliyetlerde Bulunabilmeleri

1982 Anayasası'nda düzenlenen sendika özgürlüğü kapsamında 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 3. fıkrasına göre sendikaların işyerlerinde üyeleri aracılığıyla birtakım faaliyetlerde bulunabilecekleri kabul edilmektedir. Bunlar üye kayıt fişi dağıtma, bilgi verme, bildiri dağıtma gibi faaliyetler olabilir. İşverenin de işçilere tanınan sendika özgürlüğü kapsamında bu faaliyetlere katlanması gerekir. Zira sendika özgürlüğü hem işçilerin sendikaya üye olup olmama özgürlüklerini hem de üye oldukları sendikanın faaliyetlerine katılma özgürlüklerini ifade eder. Bu kapsamda ilgili faaliyetlerin işyerinde görülen işi aksatmayacak şekilde ara dinlenmeleri sırasında ve işyerinde çalışan işçiler tarafından yerine getirilmesi gerekir¹⁶⁰. Yine Anayasa'da düzenlenen sendika çokluğu ilkesi kapsamında işyerinde yapılacak faaliyetlerin eşitlik ilkesine aykırı nitelikte, işyerindeki düzeni ve çalışma barışını bozma amacına yönelik olamamaları gerekir¹⁶¹.

E. Sendika Özgürlüğünün Sınırlandırılması

Anayasa m. 13'de "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz". denilerek temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılma halleri düzenlenmektedir. Ayrıca Anayasa m. 51/II'de de sendika özgürlüğünün sınırlandırılması halleri "Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının

¹⁶⁰ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 932; Özkaraca, "Sendikal Güvenceler", 198.

¹⁶¹ Çelik vd., İş Hukuku Dersleri, 932.

hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir”, şeklinde düzenlenmektedir.

Anayasa’da öngörülen hükümler dışında işçilerin olumlu ya da olumsuz sendika özgürlüğünü sınırlayan anlaşmalar geçerli değildir. Örneğin işçinin sözleşmesi devam ederken bir sendikaya üye olması gerektiğini öngören ya da işçinin herhangi bir sendikal faaliyet öncesi işverene bilgi vermesi gerektiğini öngören anlaşmalar sendika özgürlüğüne aykırı olduklarından geçerli değildir¹⁶².

F. Cezai Yaptırım

İşverenin işçilerin sendika özgürlüğünü ihlal eden hareketleri ceza yaptırma da bağlanmıştır¹⁶³. Sendika üyeliği ve sendikal faaliyet özgürlüğünün ihlali halinde STİSK’da idari para cezası öngörülmüştür. STİSK. m. 78/I-c’ye göre, 17nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenler ile 19 uncu maddeye aykırı olarak üye kalmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlayanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için yedi yüz türk lirası idari para cezası ile cezalandırılırlar. İlgili maddenin üçüncü fıkrasına göre söz konusu ceza Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nce verilir. Burada sadece işveren değil eylemi gerçekleştiren herkes idari para cezasının muhatabı olabilir¹⁶⁴.

Sendika üyeliği ve sendikal faaliyet özgürlüğünü ihlal eden eylemlere karşı diğer yaptırım da TCK’da düzenlenmiştir. TCK. m. 118/I’e göre, “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”. Bu yargılama ilgili ceza mahkemesinde yapılır ve ceza yargısına tabidir¹⁶⁵.

¹⁶² Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 72.

¹⁶³ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 103; Müslüm Fincan, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, TBB Dergisi, 136, (2018), 48.

¹⁶⁴ Sur, Toplu İlişkiler, 54.

¹⁶⁵ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 105.

SONUÇ

Sendikal örgütler günümüzde demokratik sivil toplum örgütlerinin en önemlilerindedir. İşçiler bireysel olarak elde edemedikleri haklarına sendikalar aracılığıyla toplu iş sözleşmeleri yoluyla ulaşabilirler. Sendikaların çalışma hayatında özgür bir şekilde faaliyette bulunabilmeleri işçilerin de bu sendikalara kendi özgür iradeleriyle üye olabilmeleri ve üyelikten ayrılabilmesi için sendika özgürlüğünün tanınması gerekir. Sendika özgürlüğü işçilere işverenlere ve sendikalara tanınan vazgeçilmez demokratik haklardanır. Çalışmamızda işçilerin sendika özgürlüğünün kapsamına sınırlarına ve bu özgürlüğün korunmasına yer verilmiştir. Her ne kadar 6356 sayılı STİSK ile işçilerin sendika özgürlüğü ve bu özgürlüğün korunmasına ilişkin düzenlemeler getirilmekle birlikte bu konunun hala kanayan bir yara olduğu görülmektedir. Kanuni düzenlemeler rağmen sırf sendikaya üye olduğu için ya da işverenin desteklediği bir sendikaya üye olmadığı için iş sözleşmesi feshedilen ya da işyerinde ayrımcılık teşkil eden muamelelere maruz kalan işçi sayısı çok fazladır. Çalışma hayatında sendikaların kendilerinden beklenen faydayı işçilere sunabilmeleri için mutlak olarak sendika özgürlüğünün tanınması ve buna ilişkin Kanun hükümlerine uyulması gerekir. Sendikal özgürlükler iki yönlü olarak kabul edilirler. İlki bireysel sendika özgürlüğü ikinci ise kolektif sendika özgürlüğüdür. Bu özgürlüklerin ikisi bir bütündür. Bunlardan birinin tanınıp diğerinin tanınmaması sendika hakkının kullanımını imkansızlaştırır. Bundan dolayı sendika hakkı çifte temel hak olarak kabul edilir. 1982 Anayasasının “Temel Haklar ve Ödevler” başlığını taşıyan ikinci kısmının “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler”in yer aldığı üçüncü bölümünde “Sendika Kurma Hakkı” başlığı altında özgürlüğün Anayasal çerçevesi çizilmiştir. 1982 Anayasası’nın 51 inci maddesinde, önceden izin almaksızın sendika kurma, bunlara serbestçe üye olma, üyelikten ayrılma, üye olmama ve ayrıca üye kalabilme özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Hukukumuzda sendika özgürlüğünü korumaya yönelik güvenceler sendika üyeliğinin güvencesi, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi ve işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi şeklinde düzenlenmektedir. İşçi sendikası üyeliğinin

güvencesi STİSK üç şekilde düzenlemiştir. Sendikal haklar öncelikte işe girişte ardından iş sözleşmesi devam ederken ve son olarak da iş sözleşmesinin sona ermesinde güvence altına alınmıştır. İşveren sırf bir sendikaya üye olduğu ya da olmadığı gerekçesiyle işçiler arasında işe girişte ve iş sözleşmesinin devamı sırasında ayrımcılık teşkil edecek muamelede bulunamaz. İşverenin işçilerin işe alınmalarında ya da iş sözleşmelerinin devamında sendikal bir nedenle ayırım yapması halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Burada ayrımcılık yapıldığını ispat yükü işçiye aittir. İşverenin bir sendikaya üye olan işçiler ya da farklı sendikalara üye olan işçiler arasında iş sözleşmesine son verme bakımından ayırım yapması da sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil eder. İşçilerin iş sözleşmeleri sırf bir sendikaya üye oldukları için ya da olmadıkları için feshedilirse bu geçersiz fesih olarak kabul edilir ve işverenin de bunun sonuçlarına katlanması gerekir. 6356 sayılı Kanun, sendikal nedenle geçersiz feshin sonuçlarını işçilerin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmamalarına göre farklı şekilde düzenliyordu. Fakat Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli iptal kararı sonrasında bu ayırım ortadan kalkarak sendikal nedenle feshin sonuçları işçiler açısından eşitlenmiştir. Bu da önemli bir düzenlemedir ve söz konusu konu hakkında öğretilerdeki eleştirileri ortadan kaldırmıştır. Artık iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedildiğini iddia eden işçi, İş Kanunu'nun 20 ve devamı maddelerin göre dava açma hakkına sahiptir. Sendikal nedenle yapılan fesihler işçilerin sendikal özgürlüğü ağır bir şekilde ihlal ettiğinden bunların işe iade davası açabilmeleri için iş güvencesi hükümlerine tabi olmamaları yerinde bir düzenlemedir.

İşçi yöneticiliğinin güvencesi işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan ve bu işi profesyonel olarak yapan işçileri korumaya yönelik düzenlemeler içermektedir. Bu düzenlemeler STİSK. m.23'de yer almakta ve söz konusu maddede yöneticilik sıfatına bağlı olarak işçinin işten ayrılması durumunda iş sözleşmesinin ne olacağına kıdem tazminatı hakkına ve yöneticilik görevi sona erdiğinde işçinin tekrar eski işine dönmesine ilişkin esaslara yer verilmektedir. STİSK. m. 24'de ise işyeri sendika temsilciliğine ilişkin

düzenlemeler yer almaktadır. İşyerinde başlıca görevleri, işçilerin kanunlardan ve sözleşmelerden kaynaklanan haklarını korumak olan işyeri sendika temsilcilerinin yaptıkları görev nedeniyle özel olarak korunmaları gerekir. STİSK 24. maddede işverenin işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği düzenlenmektedir. İşverenin sözleşmeyi feshetmesi durumunda ise fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Ayrıca yine aynı maddede işverenin, temsilcinin yazılı rızası olmadıkça işyerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamayacağı aksi durumda değişikliğin geçersiz sayılacağı düzenlenmiştir. Bu hüküm de temsilcinin kendisine verilen görevleri yerine getirmesinin işveren tarafından önlenmesini engellemek amacıyla getirilmiştir. Fakat tabii ki esaslı tarzda nitelenmeyecek değişiklikler bu hükmün kapsamında kabul edilmez. 6356 sayılı Kanun'da temsilcilik güvencesine ilişkin getirilen düzenlemeler olumlu olmakla birlikte bu güvencelerin temsilcilik süresiyle sınırlı olarak öngörülmüş olması temsilcileri korumada yetersiz kalmaktadır. Güvencenin temsilcilik süresinin bitiminden belli bir süre sonra da devam edeceğine ilişkin bir düzenleme daha doğru olacaktır. Böylelikle işyerlerinde belli bir dönemde temsilcilik yapmış kişiler en azından görev sürelerinin bitiminden sonra da bir süre feshe karşı korunabileceklerdir.

YAZAR BEYANI	
Mali Destek/Teşekkür Beyanı:	Bulunmamaktadır.
Yazarların Katkıları	Eserin tamamı yazar tarafından kaleme alınmıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı:	Gerekmemektedir.

KAYNAKÇA

- Akay Pişken , Nursel. “Sendika Özgürlüğü Çerçevesinde İş Sözleşmesi- nin Feshedilmesinin Yargıtay Kararları Bağlamında İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2019.
- Akı , Murat. “İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Sendika Özgürlüğü”. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, 2016.
- Aktay , Ahmet Nizamettin . Toplu İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Akyiğit , Ercan. Toplu İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Akyiğit , Ercan. “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”. Çalışma ve Toplum. 2 (2013): 41-90.
- Alpagut , Gülsevil. “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi”. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Seminer. 22 Aralık 2012. İstanbul 2013.
- Aracı , Mehtap. “Türkiye’de Sendikaların Örgütlenme ve Temsil Sorunları”, Celal Bayar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 20024.
- Argun , Fazilet Nurel. “Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi.1(1995)(Erişim Tarihi 12.11.2022).<http://portal.ubap.org.tr/App Themes/Dergi/1995-19951-935.pdf>.
- Arıcı , Kadir. Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Astarlı , Muhittin. “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Haklarının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı Ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar”. Çalışma ve Toplum. 2(2019): 1237-1258.
- Atar , Yavuz. Türk Anayasa Hukuku. Konya: Seçkin Yayıncılık, 2005.
- Aydın , Mesut. “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü”. TÜHİS. Şubat-Mayıs 2006.

- Bağcı , Ayberk. “Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği”, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Balkır , Zehra Gönül. Sunum, Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu. Türk Metal Sendikası. Ekim 2013.
- Başbayraktar Taşkın , Mine. “Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı”, Kırıkkale Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale 2005.
- Baybora , Dilek. “Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği”, Anadolu Üniversitesi Doktora Tezi, 1999.
- Bayeren , Deniz. İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Baysal , Ulaş. “Türk Hukukunda Sendikasızlaştırmanın Derman Olmayan İlacı Sendikal Güvencelerin Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, Emegın Hukuku Kurultayı. 27-28 Mayıs 2015. Ankara: 429-446.
- Başer , Pamir. “Sendikal Nedenle Fesihle İşçinin Korunması”, Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Başkan , Esra. “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi”, Ankara Üniversitesi Doktora Tezi, 2012.
- Boydak , Alptekin Burak. “Sendika Özgürlüğünün Güvencesi”. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2015.
- Bulut , Ali. “Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler”, Gazi Üniversitesi Doktora Tezi, 2015.
- Centel , Tankut. “6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği”. Sicil İş Hukuku Dergisi. 31(2014).
- Ceylan , Ömer. “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü: İlo Sendika Özgürlüğü Komitesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları ve Türk Yargı Organlarının Kararlarına Etkisi”. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2022.
- Cırcır Öztopçuoğlu , Şerife. “Sendikal Güvenceler”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2022.

- Çelik , Aziz. “AB İle Müzakere Sürecinde Türkiye’de Sosyal Haklar Sorunsalı”, İçinde Anayasal Sosyal Haklar Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye, ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012.
- Çelik , Faruk. “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”. Mercek. 18/70(2013).
- Çelik , Nuri vd. İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.
- Çoban , Nazlı. “Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması”, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Çöldemli , Ali. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları”. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2015.
- Demir , Fevzi. “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”. Çalışma ve Toplum. 4-39(2013).
- Toker Dereli. “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Genel Bir Değerlendirme”. Çalışma ve Toplum. 1-36(2013): 17-42.
- Demircioğlu , Murat ve Centel , Tankut ve Kaplan , Hasan Ali. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, 2019.
- Dereli , Toker. “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler”. Çimento İşveren Dergisi. 28/1(2014).
- Dereli , Toker. “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Genel Bir Değerlendirme”. Çalışma ve Toplum. 1(2013): 36-41.
- Durmaz Bodur , Nursel. “Avrupa Sosyal Şartı’nda Askeri Personelin Sendikal Hakları: Toplu Yakınma Örnekleri”. Çalışma ve Toplum. 1(2012): 229-268.
- Erdayı , Ahmet Utku. “Türk İş Hukuku Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmeye Uyum Sorunu”. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2007.

- Erdem , Duygu. "Sendika Özgürlüğünün AIHS Ve AIHM İctihatları Çerçevesinde İfade Özgürlüğü Bağlamında Değerlendirilmesi". Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2021.
- Ertürk , Şükran. "Türkiye'nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu", <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/S.Erturk7.pdf>, erişim tarihi 13.07.2023: 723-740.
- Fincan , Müslüm. "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu". TBB Dergisi. 136(2018).
- Gerek , Nüvit. "İşçi Sendikasına Üye Olmanın Güvencesi". Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi. VIII/1-2(1990).
- Girgin , Ali İsmet. "Sendika Kurma Hakkı". Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, 2011.
- Gülmez , Mesut. "Türkiye'de Sosyal Haklar: Sosyal Şart Açısından Anayasa'da Sosyal Devlet ve Sosyal Haklardaki Uyumsuzluklar", İçinde Anayasal Sosyal Haklar Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye, ed. İbrahim Kaboğlu, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012.
- Gülmez , Mesut. "Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur". Çalışma ve Toplum. 3(2010).
- Gülmez , Mesut. "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek Miyiz?". Çalışma ve Toplum. 1(2007).
- Gülşen , Hale. "Türk İş Hukukunda Sendikal Ayrımcılık Önlenmesi ve Yaptırımı", Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- Gürbüz , Tahir. "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi". Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014.
- Hafızoğlu , Ece Sıla. "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2014.

- İnciroğlu , Lütfi. “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”. Çalışma ve Toplum. 1-36(2013): 65-68.
- Kaboğlu , İbrahim Ö. Kolektif Özgürlükler. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1989.
- Kaboğlu , İbrahim Ö. Özgürlükler Hukuku İnsan Hakları Genel Kuramına Giriş. Ankara: İmge Kitabevi, 2013.
- Karaahmetoğlu , Atanur. “İş Güvencesinin Sendikal Güvencelere Etkisi ve Sendikal Güvencelerin Sağladığı Hukuki Korumalar Üzerine Bir Değerlendirme”, Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 3, (2022): 6-24.
- Karagülmez , Ali. “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sosyal Devlet ve Sosyal Haklar”, İçinde Anayasal Sosyal Haklar Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye, ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012.
- Kaymaz , Çiğdem. “Sendika Özgürlüğü ve Hakkı”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, 2012.
- Korkusuz , Refik. “Türk Hukukunda Sendika Yöneticiliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1992.
- Koyuncu , Ahmet. “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2020.
- Kutal , Metin. “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”. Sicil İş Hukuku Dergisi. 25(2012).
- Küçük , Doğukan. “Sendikal Tazminat”, Hacettepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Nacaroğlu , Ahmet Duran. “Türk İş Hukukunda Kolektif Sendika Özgürlüğü”, Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi, 1997.
- Narmanlıoğlu , Ünal. İş Hukuku Toplu İş İlişkileri. İstanbul: Beta Yayınları, 2016.
- Narmanlıoğlu , Ünal. “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”. Çalışma ve Toplum. 1-40(2014): 11-28.

- Okur , Zeki. “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”. *Çalışma ve Toplum.* 4-39(2013): 69-110.
- Omay , Umut. *Sosyal Haklar Kısa ve Eleştirel Bir Bakış.* İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.
- Önsal , Naci ve Ağbaba , Nuray ve Terzi , Suat. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Kolektif İş Hukuku Sorular/Yanıtlar. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2020.
- Ören , Nisa. “İşçinin Sendikal Feshe Karşı Korunması”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2019.
- Özdil , Şerafettin. “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Hizmet Akdinin Feshine Karşı Korunmaları”, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1985.
- Özkaraca , Ercüment. “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”. *Çalışma ve Toplum.* 3(2013): 173-215.
- Öztürk , Mehmet Onat. “İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması”. *Çalışma ve Toplum.* 3(2013): 217-242.
- Özveri , Murat. *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar.* İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012.
- Sağsöz , Uğur. “Sendika Üyeliğinin Güvencesi”, Karatay Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Sayın , Ali Kemal. “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı’nın Getirdikleri”. *Sicil İş Hukuku Dergisi.* 26(2012).
- Ses , Sencer Metin. “Sendika Özgürlüğü ve Korunması”. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2018.
- Sur , Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler.* Ankara: Turhan Kitabevi, 2019.
- Sur , Melda. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”. *Çalışma ve Toplum.* 4(2013): 317-356.
- Sümer , Haluk Hadi. *İş Hukuku.* Konya: Seçkin Yayıncılık, 2020.

- Sümer , Haluk Hadi. İş Hukuku Uygulamaları. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Şahlanan , Fevzi. Toplu İş Hukuku, Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Şahlanan , Fevzi. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”. Çalışma ve Toplum. 4-39(2013): 111-144.
- Şahlanan , Fevzi. “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi. Seminer-22 Aralık 2012(2013).
- Şahlanan , Fevzi. “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”. Sicil İş Hukuku Dergisi. 29(2013).
- Terzioğlu , Ahmet. “Sendikal Nedenle Fesih”, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, 2007.
- Terzioğlu , Ahmet. “Uluslararası Belgelerde Sendikal Fesih ve Sendika Özgürlüğüne İlişkin Hükümler”, e-akademi, Hukuk Ekonomi Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, <http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=Uluslararası%FD%20Belgelerde%20Sendikal%20Fesih%20ve%20Sendika%20%D6zg%FCr%FC%F0%FCne%20%DDli%FEkin%20H%FCk%FCmler&kimlik=1270883579&url=makaleler/aterzioglu-2.htm>, erişim tarihi 14.07.2023.
- Tup , İsmail. “Türk İş Hukukunda Sendikaların Faaliyetleri”, Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2006, 22.
- Türker , Erhan. “İşçi Sendikaları Açısından sendika Özgürlüğü Ve Bu Özgürlüğün Güvencesi”. (Erişim Tarihi 12.11.2022) <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1172189>.
- Tüysüz , Cemre. “Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2020.

- Uçkan , Banu. "Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sitemine Etkisi". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 56-3.
- Uçkan Hekimler , Banu. "Anayasa Mahkemesinin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Değerlendirmesi". Çalışma ve Toplum. 4-47(2015): 11-34.
- Yıldız , Kemal ve Yıldız , Emre Kerim. "İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Sendika Çokluğu ve Sendika Tekliği İlkelerine Bakışı". 19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlkeleri Kogresi. 04-06 Ekim 2018.
- Yılmaz , Emine Şule. "İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- Yorgun , Sayım. "Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi". Çalışma ve Toplum. 3(2016).
- Anayasa Mahkemesi Kararı. 2015/19791 (20.03.2019)
- Anayasa Mahkemesi Kararı. 2014/15627 (05.10.2017).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 7481 (09.04.1996).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 16633 (24.11.1998)
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 10691 (22.09.1981).
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 24510 (03.11.2016).
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. K. 13376 (02.10.2017).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 7596 (04.04.2019).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 18337 (11.06.2007).
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi. K. 11378 (25.05.2016).
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi K. 189 (17.11.2020).
- Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, K. 12861 (06.06.2016).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 13993 (25.03.2014).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 780 (21.01.2018).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2017/17263 (02.11.2017).