

---

# Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi\*

---

M. Engin SANAL\*\*

## ÖZET

*Demokratik toplumlarda, örgütlenme hakkının, önemli bir boyutunu oluşturan sendika özgürlüğünün güvence altına alınması, vazgeçilemez niteliktedir. Çalışanların, işe girme, çalışma ve iş ilişkisinin sona ermesi aşamalarında, sendikal ayrımcılığa maruz kalmamalarının güvence altına alınması, sosyal devlet açısından da önem taşımaktadır. Bu nedenle uluslararası kuruluşlar tarafından kabul edilen çok sayıda sözleşme ile evrensel bir nitelik kazanmış ve sınırları belirlenmiştir.*

*Türkiye’de sendikal örgütlenmeyi düzenleyen farklı yasalarda yer alan sendika özgürlüğü ve teminatı, iş güvencesinin Türk hukuk sisteminde yer alması ile farklı bir boyut kazanmıştır. İş güvencesi kapsamında olan işçiler ile iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler, 2821 sayılı yasa döneminde; bazı farklılara rağmen sendikal tazminattan faydalanabilmekteydiler. Ancak 2012 yılında yasalaşan 6356 sayılı yasa, iş güvencesi kapsamında olmayan işçileri, iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi edilmemesi durumunda, sendika özgürlüğünün teminatı olan sendikal tazminat hakkından mahrum bırakmıştır. Bu düzenleme, hem Türkiye’nin kabul etmiş olduğu uluslararası sözleşmelerle hem Anayasayla hem de demokratik toplum düzeninin gerekleri ile çelişmektedir. Nitekim ilgili düzenleme, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Sendika özgürlüğü, sendikal tazminat, iş güvencesi.

---

\* Makale Geliş Tarihi: 12.02.2017, Makale Kabul Tarihi: 31.10.2017

\*\* Doç. Dr., Trakya Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

**ABSTRACT****The Assurance of Individual Trade Union Freedom of the Termination of Labor Contract Due to Unionism Reasons With The Laws No. 2821 and 6356 in Turkey**

*The assurance of the freedom of trade unions which constitutes an important dimension of the right to organize in democratic societies is indispensable. It is also important for the social state to ensure that employees are not subjected to union discrimination during employment, working and the termination of labor relationship. For this reason, it has gained a universal character and its boundaries have been determined by a number of contracts accepted by international organizations.*

*Trade union freedom and assurance, which are included in different laws regulating trade union organization in Turkey, have gained a different dimension by the fact that job security is included in the Turkish legal system. Workers within the scope of job security and workers who are not covered by job security were able to benefit from union compensation in the period of Law No. 2821 despite some differences, they were able to benefit from trade union reparations. However, the Law No. 6356, enacted in 2012, has deprived workers who are not covered by job security, of the right to trade union freedom from trade union compensation, if the labor contracts are terminated for union reasons. This arrangement contradicts both the international conventions accepted by Turkey and the requirements of the Constitution and the democratic society order. As a matter of fact, the relevant regulation was canceled by the Constitutional Court.*

**Keywords:** *Trade union freedom, Trade union compensation, Job security.*

**GİRİŞ**

Sendikal örgütlenme, demokratik toplumlarda önemli bir yere sahip olan örgütlenme özgürlüğünün vazgeçilemez unsurlarından birini oluşturmaktadır. Ayrıca, ülke içindeki güçsüzleri, güçlülere karşı koruma görevini üstlenmiş olan sosyal devlet açısından da önemli bir araçtır. İşveren karşısında güçsüz olan çalışanların, örgütlenerek bir güç oluşturması ve toplu iş ilişkileri yolu ile işverenle olan güç dengesizliklerini giderebilmeleri için toplu işçi işveren ilişkilerinin temelini oluşturan sendikal örgütlenmenin, yasalarla güvence altına alınması, sosyal devlet açısından kaçınılmaz bir yükümlülüktür.

Taşıdığı önem nedeni ile sendikal örgütlenme, sınırları uluslararası sözleşmelerle belirlenmiş olan sendika özgürlüğü ile güvence altına alınmıştır. Çift temel hak olan sendika özgürlüğü ile sendikalar, kuruluş işleyiş ve yönetim açısından; bireyler de sendika kurma, dilediği sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma açısından bazı haklara sahip olmaktadır.

Sendikal örgütlenmenin ilk olarak 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile yasal olarak düzenlenmiş olduğu ve özellikle 1980 sonrası dönemde sendikaların siyasal, yasal ve toplumsal olarak gerileme süreci içinde olduğu Türkiye’de, sendikal örgütlenme açısından sendika özgürlüğü, büyük önem taşımaktadır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası Batı Bloğu içinde yer alan Türkiye, çoğu alanın yanı sıra sınırlı da olsa sendikal örgütlenmeyi yasal zemine oturtarak, önemli bir adım atmış ve bunu 1961 Anayasası ve 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası ile geliştirmiştir. Ancak, 1980 yılında gerçekleşen askeri darbe sonucunda kabul edilen 1982 Anayasası ve 2821 sayılı sendikalar yasası bu alandaki kazanımları erozyona uğratmıştır. Türkiye’yi “insan hakları temeline” dayalı bir devlet olarak tanımlayan 1961 Anayasasının aksine “insan haklarına saygılı” bir devlet olarak niteleyen 1982 Anayasası, neoliberal politikaların da etkisiyle, dönemsel sorunların baş sorumlusu olarak, 1961 Anayasası ile tanınan sosyal hakları görmüş ve özellikle siyaset, üniversite ve sendikal örgütlenmenin, yeniden dizayn edilip, kontrol altına alınması gerekliliği düşüncesi üzerine inşa edilmiştir.

İlerleyen yıllarda gerek 1982 Anayasası gerek 2821 sayılı yasalarda yapılan değişiklikler ile sendikal örgütlenmenin önündeki engeller azaltılmaya çalışılmıştır. Anayasanın 51 inci maddesindeki işçiler ifadesinin, çalışanlar olarak değiştirilerek, kamu çalışanlarının da anayasal sendika özgürlüğü kapsamına alınması, sendikal faaliyetleri düzenleyen, daha doğrusu özellikle geniş anlamda siyasi faaliyeti sınırlamayı hedefleyen Anayasanın 52. maddesinin kaldırılması, sendikaya üye olması yasak olan öğrenciler, din görevlileri, özel okul öğretmenleri vb. çalışanların yasak kapsamından çıkartılarak, sendikal örgütlenmelerine imkân sağlanması bu gelişmelere örnek olarak verilebilir.

Bütün bu olumlu gelişmelere rağmen içeriğinde sadeleşme ve liberalleşme gözlenen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde (TBMM) görüşülürken, sunulan bir değişiklik

önergelerin kabulü ile sendika özgürlüğü ve teminatı açısından, demokratik bir toplumda kabul edilemeyecek ve konu ile ilgili uluslararası sözleşmeler ile bağdaşmayan bir yasal düzenlemeye dönüşmüştür.

Bu çalışmada, konunun önem ve genişliği ile bir makalenin sınırları arasında denge sağlanmaya çalışılarak, sendika özgürlüğü ağırlıklı olarak bireysel boyutta ele alınmaya çalışılmış ve özellikle sendikal nedenle iş ilişkisinin sona ermesinin teminatına odaklanılmıştır. Bu nedenle, sendika özgürlüğü ve hakkı ile buna yönelik uluslararası sözleşmeler ana hatları ile incelenerek, Türkiye'deki yasal düzenlemelere değinilmiştir. Son bölümde ise ilgili yasal düzenlemenin iptali için Anayasa Mahkemesine açılan dava ve Anayasa Mahkemesinin kararı incelenmeye çalışılmıştır.

## 1. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

Sendika özgürlüğü, bireysel olarak özellikle işveren karşısında ekonomik olarak güçsüz olan çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe sendika kurabilmelerini, üye olabilmelerini, sendikal faaliyette bulunabilmelerini ve diledikleri zaman üyeliklerine son verebilmelerini ifade etmektedir. Doktrinde sendika kurma, üye olma ve sendikal faaliyette bulunma özgürlüğü olumlu (pozitif) sendika özgürlüğü; üye olmama ya da üyelikten ayrılma özgürlüğü ise olumsuz (negatif) sendika özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır.

Bunun yanı sıra, Alman ve İsviçre hukuklarında yaygın olan görüşe göre; sendika özgürlüğü sadece bireylerin sendika kurma, üye olma ve üyelikten ayrılma özgürlüğünü kapsamaz. Aynı zamanda, sendikanın bir tüzel kişilik olarak serbestçe kurulma, varlığını koruma, kendine özgü faaliyetlerde bulunma özgürlüğü vardır. Bu nedenle sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif nitelikli özgürlüklerden oluşan çifte temel haktır (Tuncay ve Savaş, 2013: 29). Alman Anayasası'nda, "çalışma koşulları ile ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi amacıyla, herkes ve bütün meslekler için kuruluşlar kurma hakkı tanınmıştır" hükmü, bireysel sendika özgürlüğünü (individuelle koalitionsfreiheit) açıkladığı görülmekte olmasına rağmen Alman hukuku, bunun sadece bireylerle ilgili temel bir hak olmadığını; bireylerin oluşturduğu kuruluşların varlıklarını, amaçlarını ve faaliyetlerini güvence altına alan kolektif sendika özgürlüğünü (kollektive koalitionsfreiheit) de sağlayan bir temel hak olduğunu kabul

etmektedir (Çelik, 1986: 295-296). Bu nedenle sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif niteliği olan, sadece gerçek kişilerin değil bir tüzel kişilik olarak sendikanın da sahip olduğu özgürlükleri içeren çifte temel haktır.

## **2. Sendika Özgürlüğüne Yönelik Uluslararası Düzenlemeler**

Demokratik ülkelerde en temel ve vazgeçilmez haklardan birini oluşturan sendika özgürlüğü, çok sayıda uluslararası sözleşme tarafından düzenlenen ve sınırları belirlenmiş olan bir kavramdır. Bu nedenle, bu uluslararası sözleşmelere taraf olan ülkelerin, sendika özgürlüğünü, kendi ulusal özelliklerine göre yorumlamaları ve uluslararası sözleşmelere aykırı düzenlemelerle, bu hakkın kullanımını sınırlamaları, evrensel nitelikteki bu kavramın içeriğini zayıflatacağından ötürü, son derece sakıncalı ve yanlıştır.

Sendika özgürlüğünün evrensel boyutunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu özgürlüğe yönelik uluslararası sözleşmelerden bazıları, genel hatları ile aşağıda incelenmeye çalışılmıştır. Bu sözleşmelerden en önemlileri, büyük oranda diğer uluslararası sözleşmeler tarafından da dikkate alınan ve bağlayıcılığı kabul edilen Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesi, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesi ve Kamu Kesiminde İstihdam Şartlarının Belirlenmesi Konusunda 151 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesidir.

Sendika özgürlüğüne yönelik olarak ele alınacak diğer uluslararası sözleşmeler ise Birleşmiş Milletler hukukunda yer alan; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi ile Avrupa Konseyi Hukukunda yer alan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak sıralanabilir.

### **2.1. Uluslararası Çalışma Örgütünün Sendika Özgürlüğüne Yönelik Temel Sözleşmeleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), İkinci Dünya Savaşı sonrasında, özel sektörde sendikal örgütlenme hakkını düzenleyen çok önemli iki sözleş-

me kabul etmiştir. Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ile Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, Keynesyen politikalarla şekillenen ve sosyal devlet ile de desteklenen müdahaleci kapitalizm döneminin atmosferine uygun olarak kabul edilen ve sendika özgürlüğünü çifte temel hak olarak korumayı amaçlayan sözleşmelerdir.

Daha sonra özellikle 60'lı yılların sonlarına doğru tüm dünyada gelişme eğilimini sürdüren kamu kesimi çalışanlarının örgütlenmesine yönelik olarak da Kamu Kesiminde İstihdam Şartlarının Belirlenmesi Konusunda 151 sayılı ILO Sözleşmesi kabul edilmiştir.

### **2.1.1. Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi**

UÇÖ tarafından 17 Haziran 1948 yılında kabul edilen sözleşme, Türkiye tarafından Bakanlar Kurulunun 8 Ocak 1993 / 93-3967 tarihli kararının, Resmi Gazetede 25 Şubat 1993 / 21507 yayınlanması ile kabul edilmiştir (UÇÖ, Ankara Çalışma Bürosu, 4 Ocak 2017).

Sözleşme dört bölümden oluşmaktadır. “Örgütlenme Özgürlüğünü” düzenleyen birinci bölümde temel olarak işçi ve işverenlerin ayırım yapılmaksızın ve önceden izin almaksızın sendika ve üst örgütler kurabilecekleri, bunlara serbestçe üye olabilecekleri, bu örgütlerin tüzüklerini, faaliyet ve temsilcilerini serbestçe belirleyebilecekleri, bu örgütlerin yönetsel olarak feshedilemeyeceği düzenlenmiştir (87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, m. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10). Örgütlenme özgürlüğüne getirilen tek istisna ise “Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.” hükmü ile silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu haktan faydalanıp faydalanamayacağını, üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmış olmasıdır (87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, m. 9).

### **2.1.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi**

UÇÖ tarafından 18 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen sözleşme, Türkiye tarafından 14 Ağustos 1951 / 7884 tarih ve sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak, kabul edilmiştir (UÇÖ, Ankara Çalışma Bürosu, 4 Ocak 2017).

Sözleşme genel anlamda sendikal ayrımcılığın özellikle işe giriş ve iş ilişkisinin sona ermesi aşamasında önlenmesi, işçi ve işveren örgütlerin doğrudan veya dolaylı yollarla birbirlerinin örgütlerinin kuruluş, işleyiş ve yönetimlerine müdahale etmemesini içermektedir (98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, m. 1, 2). Benzer şekilde, 87 sayılı sözleşmede olduğu gibi silahlı kuvvetler ve emniyet mensuplarının bu haklardan yararlanıp yararlanamayacağı veya nasıl yararlanabileceği ulusal düzenlemelere bırakılmıştır (98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, m. 5). Ayrıca sözleşmenin dördüncü maddesi işveren veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında toplu iş sözleşmeleri yoluyla toplu iş ilişkilerinin geliştirilmesi için gerekli çabanın sarf edilmesi hususunu da içermektedir.

### **2.1.3. Kamu Kesiminde İstihdam Şartlarının Belirlenmesi Konusunda 151 sayılı UÇÖ Sözleşmesi**

UÇÖ tarafından 7 Haziran 1978 tarihinde kabul edilen sözleşme, Türkiye tarafından 25 Şubat 1993 / 21507 tarih ve sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak kabul edilmiştir (UÇÖ, Ankara Çalışma Bürosu, 4 Ocak 2017). Sözleşmenin birinci bölümünde, sözleşmenin kamu görevlilerini kapsadığını ancak, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere, silahlı kuvvetlere ve polislere bu sözleşmede sağlanan güvencelerin ne ölçüde uygulanacağını ulusal yasalarla belirleneceği düzenlenmektedir (151 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, m. 1).

Sözleşmenin ikinci bölümü, kamu görevlilerinin örgütlenme hakkını güvence altına almakta ve sendikal ayrımcılık yapılamayacağını düzenlemektedir (151 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, m. 4). Ayrıca, kamu görevlileri örgütlerinin kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacakları da belirtilerek (151 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, m. 5) sendika özgürlüğü çifte temel hak olarak, hem bireysel hem de kolektif boyutta güvence altına alınmıştır.

### **2.2. Birleşmiş Milletler Hukukunda Sendikal Hak ve Özgürlükler**

Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve üç belgede düzenlenen sendika hakkı, genel kural olarak herkese tanınmıştır. Bu belgeler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi ve Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleş-

mesi'dir. Sendika hakkı, ancak yasayla, "demokratik toplum gerekleri" göz önüne alınarak ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması genel ahlak, kamu düzeni ve genel gönenç nedenleriyle sınırlandırılabilir (Gülmez, 2006: 112-113).

### 2.2.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen Bildirge, Türkiye tarafından 27 Mayıs 1949 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bildirgenin 20 inci maddesi, herkesin barışçı toplantı yapma, dernek kurma ve derneğe üye olma hakkına sahip olduğu ve hiç kimsenin bir derneğe üye olmaya zorlanamayacağını kabul etmiştir (BM, Universal Declaration of Human Rights, 5 Ocak 2017).

Bildirgenin 23 üncü maddesi ise "*herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır*" ifadesiyle sendika kurma ve serbestçe üye olma hakkını herkese tanımıştır (BM, Universal Declaration of Human Rights, 5 Ocak 2017). Bu iki madde ile bireylerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlenebilmeleri ve barışçıl eylemlerde bulunarak baskı grubu olabilmeleri, insan haklarının bir parçası olarak değerlendirilmiştir.

### 2.2.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Sözleşme Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmesine rağmen 3 Ocak 1976'da yürürlüğe girebilmiştir. Türkiye 15 Ağustos 2000 tarihinde New York'ta imzalanan ve 4 Haziran 2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanunla onaylanması uygun görülen sözleşmenin eğitim hakkı ile ilgili 13. Maddesine çekince koyarak onaylanması, Dışişleri Bakanlığı'nın 25 Haziran 2003 tarih ve AKGY/256127 sayılı yazısı üzerine 10 Temmuz 2003 tarihinde Bakanlar Kurulu'nca kararlaştırılmıştır (R.G. 11/08/2013, 25196). Sözleşme, 11 Ağustos 2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanmış ve onay belgesinin BM Genel Sekreterliğine verildiği 23 Eylül 2003'ü izleyen üç ay içinde 23 Aralık 2003 tarihinde geçerlik kazanmıştır.

Sözleşmenin sekizinci maddesi, herkese ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmek ve korumak için seçtiği sendikaya üye olma hakkını tanımasının yanı sıra sendikaların ulusal üst örgütler kurabilmelerini ve ulusla-



rarası örgütlenmelere gidebilmelerini, faaliyetlerini serbestçe belirleyebilmelerini ve grev hakkını güvence altına almıştır. Ancak, sözleşmenin sekizinci maddesinin ikinci bendinde, “silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya Devlet idaresinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemez” ifadesi ile silahlı kuvvetler mensuplarının, polislerin ve üst düzey bürokratların bu haklarına sınırlandırma getirilebileceği kabul edilmiştir. Ayrıca, sözleşmenin sekizinci maddesinin, üçüncü bendinde, bu sözleşmeye taraf olan devletlerin, bu sözleşme aracılığıyla Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi’ne aykırı düzenlemeler yapamayacağı hükme bağlanarak, 87 sayılı UÇÖ sözleşmesinin üstünlüğü kabul edilmiştir (R.G., 11/08/2003, 25196).

### **2.2.3. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme**

BM Genel Kurulunca 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş ve 23 Mart 1976 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Türkiye, 4 Haziran 2003 tarih ve 4868 sayılı Kanun ile Sözleşmenin onaylanması uygun bulunmuş, azınlık haklarını düzenleyen 27 inci maddesine Lozan Barış Antlaşması ve Eklerindeki haklarını saklı tutmak çekincesini koyarak, Dışişleri Bakanlığı’nın 25 Haziran 2003 tarih ve AKGY/25616915 sayılı yazısı ile Bakanlar Kurulu’nca 7 Temmuz 2003 tarihinde kararlaştırılmıştır. Ağustos 2002 tarihinde kabul edilmiş ve 21 Temmuz 2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmıştır (R.G., 21/07/2003, 25175).

Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 22 inci maddesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesinin 8 inci maddesine benzer şekilde herkese sendika kurma, sendikaya üye olma hakkını vermektedir. Bu hakkın sınırlanabileceği durumlar maddenin ikinci bendinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin (ordre public), genel sağlık veya ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiçbir sınırlama konamaz şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca, bu maddenin, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemeyeceği belirtilerek askeri şahıslar ve polisler istisna kapsamına alınmıştır. Maddenin üçüncü bendi ise 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesinin üstünlüğünü düzenlemektedir (R.G., 21/07/2003, 25175).

## **2.3. Avrupa Birliği Hukukunda Sendika Özgürlüğü**

Avrupa Birliği'nin (AB), sendika özgürlüğüne yönelik düzenlemeleri genelinde Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bünyesinde yer almaktadır. Bu sözleşmelere konumuz açısından kısaca değinmeye çalışacağız.

### **2.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**

Roma'da 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen ve 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe giren Sözleşme, Türkiye tarafından kabul edilip, 18 Mayıs 1954 tarihinde yürürlüğe girmesine rağmen 1987 yılında AB'ne tam üyelik başvurusuna kadar, denetim organlarına bireysel başvuruda bulunma hakkı tanınmadığı için Sözleşmenin ortak koruma sistemi çalışmamış ve onayın etkileri iç hukukla sınırlı kalmıştır (Gülmez, 2006:171).

Sözleşmenin 11 inci maddesi, herkesin barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahip olduğu ve bu hakkın çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içermektedir. Bu hakkın kullanılması yasalarla, demokratik bir toplum düzeni içinde ulusal güvenlik, kamu güvenliği ve düzeninin sağlanması, suç işlenmesinin engellenmesi, sağlık, ahlak veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışında sınırlanamaz. Ancak, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensupları, bu hakkın kapsamı dışında bırakılmışlardır (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 27 Aralık 2016: 12).

### **2.3.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa sosyal Şartı, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanmış ve Türkiye tarafından 14 Ekim 1989 tarihinde kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nın beşinci maddesi, çalışanlar ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bunlara serbestçe üye olma özgürlüğünün sağlanması ve geliştirilmesi amacıyla, bu Şart'ı imzalayan Avrupa Konseyi üyesi hükümetlerin ulusal mevzuatlarının, bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Silahlı kuvvetler mensuplarına bu güvencelerin nasıl uygulanacağı ise ulusal yasalara bırakılmıştır (Şen, 2003: 184).

3 Mayıs 1996 tarihinde imzalanan ve 1 Temmuz 1999’da yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının beşinci maddesi, 1961 Sosyal Şartı’nın aynısıdır. Türkiye, gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamıştır. Ancak, Türkiye hem Avrupa Sosyal Şartı’nın hem de Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın beşinci ve altıncı maddelerine kamu görevlilerinin sendikal hakları nedeni ile çekince koyarak kabul etmiştir (Gülmez, 2006: 194, 195).

### **3. Türk Hukukunda 1980 Sonrası Dönemde Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Güvencesi**

Türkiye’de 1980 Anayasasının hazırlanma aşamasındaki eğilimler de dikkate alındığında, sınırlı bir endüstri ilişkileri sistemi içinde, sendikaların kontrol altına alınma ve sendika – siyaset ilişkisinin azami ölçüde zayıflatılma isteği açıkça görülmektedir. Ancak, Anayasanın 51. maddesi bazı eksikliklerine ve 2001 yılına kadar kamu görevlilerini kapsamamasına rağmen bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü, çifte temel hak olarak güvence altına almıştır. Bu çalışmada öncelikli olarak, yasal düzenlemelerin esas alınması hedeflendiği için Anayasal düzenlemelerden çok 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası irdelenecektir.

#### **3.1. 2821 sayılı Yasada Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Güvencesi**

Milli Güvenlik Konseyi döneminde, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Yasası, genel olarak işe girme, çalışma ve iş ilişkisini sonlandırma aşamalarında, işverenin sendikal ayrımcılık yapamayacağını düzenlemiştir. Çalışma ve işe son verme aşamalarında ayrımcılık yapılması halinde ise işverene, işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminat ödeme zorunluluğu getirerek sendika özgürlüğünü güvence altına almıştır.

Sendikalar Yasasının kabul edildiği 1983 yılında “sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı” başlıklı 31 inci maddesindeki; *“işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.”*

(2821 m.31/3); “işçiler, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkartılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleyle tabi tutulamazlar.” (2821 m.31/5) şeklindeki düzenleme, 1988 yılında beşinci fıkrada yapılan değişiklikle, “işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkartılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleyle tabi tutulamazlar.” şeklinde değiştirilmiştir. Böylece, sendikaya üye olmak da sendikal faaliyetin başlangıcı olarak kabul edilerek, sendikal faaliyetten sayılmıştır.

Türk iş hukukunda 4773 sayılı yasa ile 9 Ağustos 2002 tarihinde kabul edilen istihdam güvencesi ile ilgili düzenlemelerden önce, 31 inci maddeye göre; işverenin sendikal nedenlerle hizmet sözleşmesini feshetmesi halinde, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere, sendikal tazminata hükmedilmesinin yanında, işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları, kötü niyet tazminatı dışında saklı kalmaktaydı.

Önce 4773 sayılı yasanın ve daha sonra 4857 sayılı İş Yasasının kabulü ile belirli şartlara bağlı olarak, işçilere istihdam güvencesi getirilmiş ve bu güvence, sendikal nedenlerle iş sözleşmesinin feshine yönelik güvenceleri de etkilemiştir. Bu tarihten sonra iş güvencesi kapsamında olanlar ve olmayanlar ayrımı oluşmuştur.

İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında 4773 sayılı Kanun’un 10 uncu maddesi ile 2821 sayılı sendikalar yasasının 31 / VI maddesi 2002 yılında değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile işverenin, hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği; sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, 1475 sayılı İş Kanununun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanacağı; ancak, 13/D maddesinin birinci fıkrası gereğince ödenecek tazminatın, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamayacağı şeklinde olmuştur (4773, m. 10). 4773 sayılı yasayla 1475 sayılı İş Yasasının 13 üncü maddesinde değişiklik yapılarak, on veya daha fazla işçi çalıştıran

işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan işçilerden, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar istihdam güvencesi kapsamına alınmışlardır.

4773 sayılı yasanın 10 uncu maddesine ikinci fıkrasına göre de “854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanununa tâbi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ile İş Kanununun 13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiası ile açacağı davada, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanır. İşçiye ödenecek tazminat miktarı için, altıncı fıkra hükmü esas alınır.” Hükmü ile de iş kanunu veya iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler, ispat yükü işverende olmak üzere, sendika üyelikleri ya da sendikal faaliyetlerinden dolayı iş sözleşmelerinin feshedildiği iddiasıyla açacakları davalarda da, bir yıllık ücretleri toplamından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilebilecektir.

Yasa ile yapılan değişikliklerin 15 Mart 2003 tarihinde geçerli olacağı kabul edilmiş (4773, m.13) ancak, 22 Mayıs 2003 tarihinde, 4857 sayılı yeni iş yasası kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Yasasının 117 ve 118 inci maddeleri gereğince, 2821 sayılı Sendikalar Yasasının sendikal tazminatı düzenleyen altıncı ve yedinci fıkralarındaki 1475 sayılı İş Kanunu yerine, 4857 sayılı yeni İş Kanunu ve ilgili maddeleri yer almıştır. Görünürde madde aynı kalmakla birlikte, 4857 sayılı yasadaki istihdam güvencesinden yararlanabilme şartları, 4773 sayılı yasaya göre işçilerin aleyhine değiştirilmiştir. 4773 sayılı Yasada, 10 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışıyor olma şartı, 30 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinde olma şeklinde değişmiş ve işyeri büyüklüğü kriteri nedeniyle, daha fazla sayıda işçi iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmıştır.

Bu düzenleme ile iş güvencesi kapsamında olan işçiler, sendikal nedenle iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda işe iade davası açabileceklerdir. Ancak, işverenin işçiyi işe başlatmak istememesi durumunda, İş Yasasının 21 inci maddesinde en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında ödemesi gereken iş güvencesi tazminatı yerine, işçinin en az bir yıllık ücreti tuta-

rında olan sendikal tazminatı ödemesi gerekmektedir. İşverenin iş güvencesi kapsamında işçiyi tekrar işe başlatması durumunda ise işçi sendikal tazminat talebinde bulunamayacaktır. İş güvencesi kapsamında olamayan işçiler ise işe iade talebinde bulunamayacaklar, doğrudan en az bir yıllık ücretleri tutarında bir sendikal tazminata hak kazanabileceklerdi.

Konunun bir diğer boyutunu ise ispat yükümlülüğü oluşturmaktadır. 2821 sayılı Yasada 4773 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle. İspat yükümlülüğü açısından iş güvencesi kapsamında olanlar ile olmayanlar arasında bir ayırım getirilmiştir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerle, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanununa tâbi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar için ispat yükümlülüğü işverene aitti (2821, 31/VII). İş güvencesi kapsamında olan işçiler ise feshin biçimsel koşullarını yerine getirmiş olan işverenin, çeşitli kanıtlara ileri sürdüğü fesih nedeninin, aslında sendikal nedenlere dayandığını iddia ediyorsa, İş Yasasının 20 / II maddesi gereğince bunu ispatla yükümlü olmaktadır (2821, 31/VI). Böylece, aynı maddenin iki fıkrasının uygulanmasında ispat yükü bakımından iş güvencesi kapsamında olan ve olmayan çalışanlar arasında gereksiz bir ayırım ortaya çıkmış bulunmaktadır (Subaşı, 2005: 196, Çelik, 2004: 364, Tuncay ve Savaş, 2013: 101). Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadı da ispat yükünün işçide olması yönündedir (Süzek, 2006: 429). İşçiler ispat yükümlülüklerini, tanık ifadeleriyle karşılamaya çalışmışlardır. Ancak Yargıtay, soyut tanık anlatımlarını veya aynı nedenle işten atılmış tanık anlatımlarını kabul etmeyerek, fiili karine yaratmaktan çekinmiş, somut olaylar ve bu olaylarla işten çıkarma arasında doğrudan bağ, açık ve net ilişki aramıştır. Bu düzenleme sonucunda, ispat yükünün işçide olması nedeniyle bireysel sendika özgürlüğünün güvencesi zayıflamıştır (Özveri, 2012: 81).

### **3.2. 6356 sayılı yasada Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Güvencesi**

Türkiye’de sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmelerine yönelik olarak 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasalarının yerine ayrı bir yasa mı çıkartılacağı yoksa mevcut yasaların revize mi edileceği görüşü netlik kazanıp, yeni bir yasanın sosyal tarafların da katılımının sağlanarak oluşturulması aşamasında, tartışmalı konulardan biri de “sendikaya üye olup olmamanın teminatı” olmuştur.

İşçi, işveren ve hükümetin ortak çalışmasıyla oluşan Taslak, Kanun Tasarısı ve TBMM tarafından kabul edilen Kanun arasında, konuyla ilgili olarak önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle taslak, kanun tasarısı ve TBMM tarafından kabul edilen kanununun ayrı ayrı ele alınmasında fayda bulunmaktadır.

### 3.2.1. Toplu İş İlişkileri Kanunu Taslak Metni

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından 2009 yılında AB normları ve UÇÖ sözleşmeleri esas alınarak, ülke şartlarına uygun yeni bir toplu iş ilişkileri yasası tasarısı hazırlanması için beş akademisyene çağrı yapılmış ve hazırlanan taslak, “Toplu İş İlişkileri Yasa Taslağı” olarak Hak-İş, DİSK ve TİSK ile hükümete sunulmuştur (Ulucan, 2010: 231). Akademisyenler tarafından hazırlanan Taslak’ta, sendika üyeliğinin güvencesi genişletilerek iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin de sendikal ayrımcılık nedeniyle hizmet sözleşmelerinin sona ermesi halinde işe iade davası açabilmeleri sağlanmıştır. İşçinin işe dönmek istememesi veya işletme amaçları bakımından birlikte çalışmanın gerçekleşemeyeceği durumun, işverenin başvurusu üzerine veya resen mahkeme tarafından belirlenmesi halinde ise işçinin çalışmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer yasal hakları ile on iki ile on sekiz aylık ücreti tutarında sendikal tazminat ödenmesi kararlaştırılabilecektir (Ulucan, 2010: 237-238). Daha sonra taraflar yeni bir toplu iş ilişkileri konusunda bir yasanın oluşturulmasına yönelik olarak, kendi aralarında çalışmalarını sürdürmüşlerdir.

İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla oluşan “Toplu İş İlişkileri Kanunu” taslak metninin 31 inci maddesinde; *“İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci ve sonuncu fıkrasındaki şartlar aranmaksızın, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve bu kanun kapsamına dâhil işçinin iş sözleşmesinin bu madde hükümlerine aykırı olarak sendikal nedenlerle feshi halinde, işçi feshin sendikal nedenlerle yapıldığı iddiası ile fesih bildirimiminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilir.*

*Feshin sendikal nedene dayandığının saptanması halinde, mahkemece feshin geçersiz sayılmasına, işçinin iş yerinde işe başlatılmasına, çalışmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar verilir. İşçinin, kesinleşen mahkeme kararından itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurması şartıyla, işveren iş-*

*çiyi altı işgünü içinde işe başlatmak zorundadır. Zamanında yapılan başvuruya rağmen işveren işçiyi işe başlatmaz ise iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek, iş gördürülmesine bile, işçinin ücret ve diğer hakları işveren tarafından ödenir. İşçi on işgünü içinde başvurmaz ise işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.*

*Karar safhasından önceki aşamada işçi işyerine dönmek istemediğini yazılı olarak mahkemeye beyan ederse, feshin sendikal nedenlerle yapıldığı sonucuna varılsa dahi, mahkemece iş ilişkisinin sona erdiği, işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ile 12 ile 18 aylık ücreti tutarında sendikal tazminat ödenmesi kararlaştırılır. Aynı kararı mahkeme, işveren ile işçi arasında işletme amaçları bakımından birlikte çalışmanın beklenemeyeceği bir durum mevcut ise, işverenin başvurusunu da dikkate alarak veya resen verebilir. İş ilişkisinin sona erdiğinin kararlaştırıldığı hallerde, işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu diğer haklar saklıdır.*

*İş sözleşmesinin feshinin sendikal nedenlerle yapıldığı iddiasıyla açılacak davalarda işçi, feshin sendikal nedenlerle yapıldığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren feshin esas sebebinin sendikal neden olmayıp, geçerli ve haklı bir nedene dayandığını ispat etmekle yükümlüdür.”* şeklinde konuyu düzenlemiştir. Bu düzenleme ile fesih halinde sendikal tazminat, “*İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci ve sonuncu fıkrasındaki şartlar aranmaksızın*” ifadesiyle, kesin bir şekilde istihdam güvencesi kapsamında ayrı tutulmuş, öncelikli olarak hak düşürücü süreler olmasına rağmen işçinin işe iadesi esas alınmıştır. Hatta mahkemenin işe iade kararı vermesi halinde, işçi çalıştırılmasa bile ücret ve diğer haklarının verilmesi gerekmektedir. Ancak işçinin istememesinin yanı sıra “*işveren ile işçi arasında işletme amaçları bakımından birlikte çalışmanın beklenemeyeceği bir durumun mevcut olması*” gibi yargıcın takdir yetkisine bırakılan soyut bir gerekçeyle yargıç ve işverene de işçiyi işe başlatmama hakkını vermiştir. Böyle bir durum halinde işçiye mahkeme kararı kesinleşinceye kadar geçen sürenin en çok dört ayı için ücret ve diğer haklarının ödenmesinin yanında, 12 ila 18 aylık ücreti tutarında bir sendikal tazminat ödenmesi hükme bağlanmıştır.



Taslağın çok ayrıntılı olması, sadece belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmesi, fesih dışında bireysel sendika özgürlüğüne aykırı faaliyetler için sendikal tazminatın işçinin bir yıllık ücreti ile sınırlandırılması gibi olumsuz yönleri bulunmaktadır.

### **3.2.2. TBMM’ne Sunulan “Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı” nda İlgili Düzenleme**

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı’na 31.01.2012 tarihinde sunulan “Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı” Taslağa göre daha sadeleştirilmiştir. İlgili 25. madde ise, fesih halinde sendikal tazminatı hem istihdam güvencesi hem de işe başlatma veya başlatmama şartından ayırmış, bu durum madde gerekçesinde de belirtilmiştir. Ayrıca sendikal tazminatta işçinin bir yıllık ücreti alt sınır olarak kabul edilmiştir. Tasarının 25 (5) maddesi; *“Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 nci ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. Bu durumda işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal tazminat, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı değildir. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”* şeklindedir (TBMM Başkanlığı, 29 Aralık 2016).

Kanun Tasarısının 25/5 maddesi ile iş güvencesi kapsamında olan veya olmayan tüm işçilerin sendikal nedenle iş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde işe iade davası açabilmesinin yolu açılmıştır. Nitekim daha sonra alt komisyonda metine *“18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma koşulu aranmaksızın”* ifadesi eklenerek, bu konuda ortaya çıkabilecek tereddütler engellenmeye çalışılmıştır. Buna ilave olarak, işçi işe iade davası açmasa bile, sendikal tazminat davası açabilecektir. Bu çok yerinde bir düzenlemedir. Çünkü işe iade edilen işçinin işe başlamak istememesi veya işverenin işe başlatmaması durumunda, sendikal tazminat dışında ayrıca iş güvencesi tazminatı ödenemeyeceği için böyle bir durumda işe iade davası açılması anlamsız hale gelmektedir. Sonuçta işveren işçiyi iş güvencesi kapsamında işe başlatsın veya başlatmasın, sendikal tazminatı ödemekle yükümlüdür.

Ayrıca, sendikal sebeplerle iş sözleşmesinin feshinde, fesih nedeninin ispat yükümlüğü işverene verilmiştir. Feshin işverenin ispat ettiği nedene

dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispat ile yükümlüdür. Bu düzenleme ile işverene feshin sendikal nedene dayanmadığını değil, fesih işleminin nedenini “geçerli neden” ya da “haklı neden” olmaksızın ispat yükümlülüğü getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci madde kapsamı dışında bulunan hallerde de işveren feshin nedenini ispat ile yükümlü tutulmuştur (Yorgun, 2010: 13). Böylece, 2821 Sayılı Yasa döneminde, iş güvencesi kapsamında olan ve olmayan işçiler arasındaki ayırım ortadan kalkmıştır (Dereli, 2012: 48, Şahlanan, 2013: 136, Tuncay ve Savaş, 2013: 101). Ancak, burada kanıt yükümlülüğü iki aşamalı olarak düzenlenmiştir. Sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde açılacak sendikal tazminat davasında feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ispat ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. Dolayısıyla Yasa öncelikle genel ispat kuralını tekrarlamış, işverene fesih nedenini, işçiye de feshin sendikal nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü getirmiştir (Özveri, 2012: 92).

Feshin sendikal nedenlerle yapıldığının kanıtlanması çok zordur. Bu konuda Yargıtay’ın günümüzde de geçerliliğini koruyan 2821 sayılı yasa döneminden itibaren verdiği çok sayıda karar mevcuttur. Bu kararlardan çıkartılabilecek ortak sonuç, Yargıtay olayların cereyan tarzında oluşan fiili karinelerle (sendikal nedenle fesih karinesi) sonuca gitmektedir (Şahlanan, 2013: 137). Yargıtay’ın bu konuda fiili karine yaratma yönünde çekingen davrandığını ileri süren görüşler de bulunmaktadır (Özveri, 2012: 81). Sonuç itibarıyla feshin sendikal nedenlerle yapıldığının ispat yükü, esas itibarıyla işçiye olmaktadır.

### **3.2.3. TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonunda Yapılan Değişiklikler**

Madde TBMM alt komisyonlarından Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda görüşülürken, 25/V maddesine “*İş Kanununun*” ibaresinden sonra “*18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma koşulu aranmaksızın*” ibaresi ve fıkranın sonuna, sendikal tazminat alanların çifte tazminat almasını engellemek için “*Ancak, sendikal tazminata karar verilmesi halinde 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez*” cümlesi eklenmiştir. Böylece 25/V;

*“Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia eden işçi, 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi şartı aranmaksızın, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın, sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”* şeklinde yeniden düzenlenmiştir (Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 29 Aralık 2016: 43).

Alt komisyonda fıkrada yapılan değişiklikler ile sendikal tazminat, iş güvencesine sahip olma şartlarından yoruma yer bırakmayacak şekilde kesin olarak ayrılmıştır. Ayrıca, sendikal tazminat ile iş güvencesi tazminatı ayrılarak, işverenin bir fiilinden dolayı iki farklı tazminat ödemesi engellenmiştir.

### **3.2.4. TBMM’de Kabul Edilen Değişiklik Önergelerinden Sonra Yasal Düzenleme**

Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısının ilgili 25 inci maddesi 24. Dönem 3. Yasama Yılı 7. Birleşimde, 11 Ekim 2012 günü Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda görüşülmeye başlanmıştır. Maddeyle ilgili olarak verilen dört önergeден biri;

“Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına

Görüşülmekte olan 197 Sıra Sayılı Toplu İş İlişkileri Kanunu tasarısının 25’inci maddesinin dördüncü fıkrasındaki “İşverenin” ifadesinden sonra gelmek üzere “fesih dışında” ifadesinin eklenmesini, beşinci fıkrasının ilk cümlesinin aşağıdaki şekilde değiştirilmesini, altıncı fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan “ispat ettiği” ifadesinin “ileri sürdüğü” olarak değiştirilmesini arz ve teklif ederiz.

“Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 18, 20 ve 21’inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir.” (Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurul Tutanağı, 29 Aralık 2016: 96).

TBMM Genel Kurulu'nda bu değişiklik önergesinin kabul edilmesi ile 6356 sayılı yasa, madde 25/IV e "*feshi dışında*" ifadesinin eklenmesi ile iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesinin bir başka ifadeyle iş ilişkisinin sona ermesinin yaptırımı, iş ilişkisinin kurulması ve iş ilişkisinin devamı süresince işveren tarafından gerçekleştirilen sendikal ayrımcılıktan ayrılmıştır. Bu ayırmadan sonra, 6356 madde 25/V e göre; iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi için açılacak sendikal tazminat davalarına, Kanun Tasarısındaki (Alt Komisyonunda daha da güçlendirilen) düzenlemenin aksine, 4857 sayılı Kanununun 18 inci maddesine atıf yapılarak istihdam güvencesi kapsamında olma şartı getirilmiştir. Böylece, 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesinde belirtilen şartları taşımadığı için iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler, sendikal nedenle iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi halinde, sendikal tazminat hakkından da yoksun kalmışlardır (Alpagut, 2013; 129-130, Kaya, 2013: 139, Kutal, 2013: 138, Özkaraca, 2013: 205, Şahlanan, 2013: 43-44, Tuncay & Savaş, 2013: 99).

Bu yoruma karşı çıkan ve iş ilişkisinin kurulması ve devamı süresince, işçinin sendikal tazminat hakkına sahip olması için iş güvencesi şartları aranmazken, iş ilişkisinin sona ermesinde aranmasının hukuk mantığı ile örtüşmeyeceğini veya 6356 25/V in doğru yorumlanması sonucunda, sendikal tazminattan faydalanılması için işçinin iş güvencesi kapsamında olmasına gerek olmadığını savunan görüşler de bulunmaktadır (Başbuğ, 2012: 75, Akyiğit, 2013: 77, Öztürk, 2013: 227, Dereli, 2013:47). Ancak uluslararası hukukta sınırları son derece kesin çizgilerle belirlenmiş sendika özgürlüğü gibi evrensel bir kavramın güvencesinin, yasa metninin yorumu ile sağlanacak olması, kabul edilebilir değildir. Kaldı ki TBMM Genel Kurulu'na sunulan değişiklik önergesi üzerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın yaptığı açıklamalarda, bu değişikliğin işveren çevrelerinin isteği üzerine yapıldığı ve sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi durumunda, sadece iş güvencesi kapsamında olan işçilerin dava açabilmesinin amaçlandığı son derece açıktır (Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurul Tutanağı, 29 Aralık 2016: 97).

#### **4. Anayasa Mahkemesine İtiraz Süreci**

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazetede yayınlanıp yürürlüğe girmesinden sonra, Yasanın birçok maddesinin iptali için 03.01.2013 tarihinde Anayasa

Mahkemesine iptal davası açılmıştır. İptal davasının, konumuz ile ilgili kısmında, Kanunun sendika özgürlüğünün güvencesini düzenleyen 25 inci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarının, Anayasanın, 2, 5, 10/I, III, IV, 12/I, 13, 49, 51/I, 53, 54, 55/I ve 90 ncı maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle iptallerine ve iptal davası sonuçlanıncaya kadar yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesi talep edilmiştir (Anayasa Mahkemesi, 2 Ocak 2017).

Oldukça kapsamlı olarak hazırlanan iptal gerekçeleri, önce genel olarak ele alınmış daha sonra ilgili yasal düzenlemenin, uluslararası sözleşmelere ve Anayasa olan aykırılıkları kapsamlı bir şekilde gerekçelendirilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde, önce iptal istemi gerekçeleri ana hatları ile ele alınıp; daha sonra Anayasa Mahkemesinin gerekçeli kararı irdelenmeye çalışılacaktır.

#### **4.1. Anayasa Mahkemesine 18.10.2012 tarihinde Açılan İtiraz Davasının 6356 m. 25 (4, 5) İçin Gerekçeleri**

##### **4.1.1. Genel İtiraz Gerekçesi**

İtiraz dilekçesinin temel konusunu; sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshinin, tüm işçilere getirilen işe alma ve çalıştırma aşamalarındaki sendikal ayrımcılık yasağından ayrılması ve sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, sendikal tazminattan yalnızca iş güvencesi kapsamında olan işçilerin faydalanabilmesi oluşturmaktadır.

Dava dilekçesinde, 25 inci maddenin ilk üç fıkrasının tüm işçiler için sendikal ayrımcılık yasağı getirirken; dördüncü fıkrada “*İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.*” ibaresi ile fesih bu üç fıkradan ayrılmış, beşinci fıkrada ise işçilerin sendikal tazminattan faydalanabilmesi, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışmak, bu işyerinde en az altı aylık kıdeme sahip olmak ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak şartına bağlanmıştır. Başka bir ifadeyle beşinci fıkrada yapılan düzenleme ile iş güvencesi kapsamı dışında olan işçiler, sendikal güvence kapsamı dışında tutuldukları belirtilmiştir.

Ayrıca, konunun önemine vurgu yapabilmek için sendika özgürlüğü konusunda Türkiye’nin zaten iyi olamayan durumunun daha da kötüleşeceği çeşitli çevreler tarafından yapılan araştırma sonuçları ile de des-

teklenebilir çalışılmıştır. İtiraz dilekçesinde konu ile ilgili olarak kısaca şu görüşlere yer verilmiştir; mülga olan 2821 ve 2822 sayılı kanunların işçiler açısından yeterli, işverenler bakımından caydırıcı olmadığı çeşitli rapor ve araştırma sonuçları ile ortadadır. Örneğin, 2003 – 2005 yılları arasında Türk-İş Konfederasyonuna bağlı sendikalara üye olduğu için 15.531 işçi, işten çıkartılmıştır. Bir başka çalışmaya göre, Türkiye’de her yıl yaklaşık 10 bin işçi sendikaya üye olduğu için işten çıkartılmaktadır. Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (ITUC) her yıl yayınladığı Yıllık Sendikal Hak İhlalleri Raporuna göre Türkiye, sendikal nedenle fesih vakalarının en çok yaşandığı ülkeler arasında olup 2012 yılı raporuna göre Avrupa kıtasında yaşanan sendikal nedenle fesih vakalarının % 57,2’si Türkiye’de gerçekleşmiştir. Bağımsız bir araştırma şirketi tarafından 2011 yılında yapılan bir kamuoyu araştırmasında işçilerin % 87,9’u “sendikaya üye olmanız durumunda, işveren tarafından cezalandırılacağınıza inanıyor musunuz?” sorusuna, evet cevabı vermiş, işçilerin %77’si ise özgürce sendika seçme hakkı olmadığını düşündüklerini bildirmişlerdir. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu 2012 Temmuz ayı istatistiklerine göre, Türkiye’de işyerlerinin yaklaşık % 96’sında, 30 dan az işçi çalışmaktadır. Kayıtlı 12.069.085 işçinin, 6.111.471’i (% 50,6’sı) ise otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Altı aylık kıdem şartı da dikkate alındığında ve Ulusal İstihdam Strateji Belgesi Taslağı’na göre Türkiye’de işçilerin yaklaşık % 10’unun belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı da göz önüne alınırsa, kesin bir hesap yapmak mümkün olmamakla birlikte, Türkiye’de işçilerin en az % 60’ının iş güvencesi kapsamı, dolayısıyla da sendikal nedenle fesih halinde sendikal güvence kapsamı dışında olduğu söylenebilir (Anayasa Mahkemesi, Dava Dilekçesi, 2013/1).

#### **4.1.2. Uluslararası Sözleşmelere Aykırılık**

Dava dilekçesinde, mevcut düzenlemenin, Türkiye’nin de tarafı olduğu ve anayasanın 90 ıncı maddesi gereğince hukuk hiyerarşisinde ulusal mevzuattan üstün olan uluslararası sözleşmelere de aykırı olduğu belirtilmektedir. Dilekçede; yasal düzenlemenin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin sadece serbestçe sendika kurma ve serbestçe sendikaya üye olmayı güvence altına alan 23/4 maddesine değil; aynı zamanda, sendikal güvence kapsamı dışında kalan işçilerin pratikte sendika kurma, sendika seçme, sendika yöneticisi olma, sendikaya üye olma haklarını işsizlik korkusu nedeniyle kullanamamaları sonucunda, sendikali

ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere oranla daha az ücrete razı olmaları nedeniyle, “Herkes barışçı toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir (madde 20/I) “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır (madde 23/I) “Herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkı vardır (madde 23/II), maddelerine de aykırılık teşkil ettiğini ileri sürmektedir.

Dilekçeye göre, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkını güvence altına almasına rağmen bu hakkın 6356 madde 25/IV, V ile kısıtlanması, Sözleşmenin sadece 8 inci maddesine değil, bu maddenin uygulanmaması nedeni ile adil ücret ve çalışma şartlarını düzenleyen 7 nci maddesine de aykırılık oluşturmaktadır.

Ayrıca iptali istenen yasal düzenlemenin, Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi’ne, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (madde 11), Uluslararası Çalışma Örgütü 87 sayılı sözleşme (madde 2), Uluslararası Çalışma Örgütü 98 sayılı sözleşme (madde 1), Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin “*tüm işçilerin sendikal nedenle fesih ve diğer sendikal ayrımcılık uygulamaları karşısında tam bir güvenceden yararlanabilmelerini*” öngören karar ve ilkelerine de aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

#### **4.1.3. Anayasaya Aykırılık**

Sendika özgürlüğünün güvencesini düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu 25 inci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarının iptali için açılan davada ilgili düzenlemelerin, Anayasanın, 2, 5, 10/I, III, IV, 12/I, 13, 49, 51/I, 53, 54, 55/I ve 90 ıncı maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Dava gerekçesinde; Anayasanın 2 nci maddesinin Türkiye Cumhuriyetini, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olarak tanımladığı, sosyal devletin temel felsefesinin ise hayata özgür ve eşit olarak dünyaya gelen fertlerin, her ne sebeple olursa olsun ekonomik yaşamın olumsuz koşullarına, yoksunluklarına karşı korunması anlayışı, her bireyin diğeri gibi mutlu olma, güvenlik içinde olma ve çaresiz kalma anlayışına ve tüm insanların sonuçta aynı eşit haklara sahip oldukları ilkesine dayandığı belirtilmiştir. Batı tipi demokrasilerde, toplumda bireyler ayrı ayrı varlıklar olmayıp plüralist (çoğulcu) bir yapıya sahip

oldukları, bu nedenle aynı ekonomik çıkarlara sahip olanların örgütlenmesi ve baskı grubu oluşturması kaçınılmaz olduğu vurgulanarak, ilgili yasal düzenlemenin, dolaylı olarak işçileri sendikasızlaştırarak, plüralist yapıyı oluşturan temel taşlardan biri olan sendikal örgütlenmeyi zayıflatığı, böylece Anayasada belirtilen demokratik, sosyal devlet ilkesine aykırı olduğu savunulmaktadır.

Söz konusu yasal düzenlemenin, işçilerin bir kısmının sendikal örgütlenmelerini güvence altına alan sendikal tazminattan faydalanmaları, diğerlerinin faydalanamaması suretiyle, Anayasanın 5 inci maddesinde yer alan, devletin temel amaç ve görevlerini düzenleyen “kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.” ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmektedir.

Ayrıca, sendikal işçilerin bir kısmının sendikal nedenle fesih durumunda sendikal tazminattan faydalanması, diğerlerinin faydalanmamasının kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi bazı işverenlere sendikal nedenle sözleşmelerini feshettikleri kendilerine göre güçsüz olan işçiler karşısında yasal bir imtiyaz tanımakta ve Anayasanın “Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.” ilkesine aykırı olmaktadır. Bu nedenle de Anayasanın 10/I, III, IV maddesine aykırı olduğu belirtilmektedir.

Sendikal hak, Anayasanın 5 inci maddesinde güvence altına alınan devletin insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışma“ görevinin sonucu olarak insanın insanca yaşama ve refaha kavuşma mücadelesi açısından temel bir haktır. Bu hakkın işlevsel hale gelmesi, bu hakkın ihlal edilmesi halinde yaptırım uygulanması ile sağlanabilir. İlgili yasal düzenleme bu yönüyle Anayasanın 12/I maddesinde güvence altına alınan “ Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.” ilkesi ile çelişmektedir.

Anayasada belirtilen temel hak ve hürriyetlerin, yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir hükmüne ve Anayasanın sendika özgürlüğünü düzenleyen 51 inci maddesinde, sendika üyeliğine yönelik herhangi bir kısıtlama olma-



masına rağmen 6356 sayılı yasanın 25/IV, V maddesi, sendika özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelen ve daha büyük bir işçi grubunu sendikal tazminat hakkının dışında bırakan düzenlemesi ile 13 üncü maddeye aykırılık içermektedir.

Anayasanın 49 uncu maddesine göre; “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” Devlet bu tedbirlerin bir kısmını kendi ekonomik olanakları içinde adalete ve hakkaniyete uygun şekilde yerine getirirken; emeği ile geçinen işçilerin örgütlenerek hayat seviyelerini ve çalışma hayatını düzenlemek için sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını da düzenlemeli ve güvence altına almalıdır. Ancak, Anayasanın devlete yüklediği bu göreve rağmen, 6356 sayılı yasadaki ilgili düzenleme işçilerin büyük çoğunluğunu sendikal tazminat hakkından mahrum bırakarak, sendikal örgütlenmeyi engellemekte ve devletin Anayasada tanımlanan bu görevi ile ve dolayısıyla da 49 uncu madde ile çelişmektedir.

Anayasanın 51/I maddesinin her ne kadar madde başlığı sendika kurma hakkı olsa da Anayasamızın adı geçen maddesi, sendikal hak ve özgürlükleri sendika kurma, sendikaya üye olma, sendika seçme, sendikal faaliyette bulunma, sendikaya üye olmama ve sendika üyeliğinden çekilme olarak ayırım yapmaksızın tüm işçilere tanıdığıdır. Bu hakkı güvence altına sendikal tazminat gerek 274 gerekse 2821 sayılı sendikalar yasalarında tüm işçilere tanınmış iken 6356 sayılı yasanın 25/IV, V maddesi 1963 yılının da gerisine giderek, işçilerin büyük bir kısmını bu haktan yoksun bırakmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğünün teminatı olan sendikal nedenle hizmet sözleşmesinin feshinde sendikal tazminat hakkının olmaması, sendikal güvencesizlik nedeni ile sendika özgürlüğünü zedelemekte ve bu nedenle Anayasamızın 51/I maddesine aykırılık oluşturmaktadır.

Anayasanın 53 üncü maddesi, işçiler ve işverenlere toplu iş sözleşmesi yapma hakkını vermektedir. Ancak işçilerin bu hakkı kullanabilmeleri için sendikaya üye olmaları gerekmektedir. İlgili yasal düzenleme, sendikal örgütlenmeyi, güvencesizlik nedeni ile engelleyeceğinden ötürü, işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkını da kısıtlamakta ve bu yönü ile Anayasamızın 53 üncü maddesine aykırılık oluşturmaktadır.

Anayasanın 54 üncü maddesi, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilere grev hakkı vermektedir. Ancak, grev hakkını kullanmak isteyen işçiler, sendikalı işçiler olacaktır. Ancak, sendikal tazminat ve iş güvencesi tazminatı hakkı bulunmayan işçiler, işten atılma korkusuyla, sendikaya üye olma, yönetici olma, sendikal faaliyette bulunma, greve katılma haklarını kullanamayacaklardır. Bu durum Anayasamızın 54 üncü maddesinde tanımlanan grev hakkını kullanılamaz hale getirmekte ve Anayasaya aykırılık oluşturmaktadır.

Anayasanın 55/I maddesinin, “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır” düzenlemesi ve ikinci fıkrada yer alan asgari ücret kavramı, adaletli ücret için yeterli değildir. Ülkemizde asgari ücretin düşüklüğünün yanı sıra sendikasızlaştırma ve büyük boyutlara varan işsizlikle birlikte ele alındığında, işçilerin asgari ücretin altında da çalışmaları sonucunu doğurmaktadır. Bunun önlenmesinin yolu, çalışanların daha adaletli ücret almaları için üretilen değerlerin yeniden paylaşılmasında büyük rol oynayan sendikaların güçlendirilmesidir. Yasa sendikal güvencesizlik nedeniyle, sendikal örgütlenmeye zarar verdiği için anayasanın 55 inci maddesine de aykırılık oluşturmaktadır.

Son olarak, Anayasanın 90 ıncı maddesine göre, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.” Hükmüne rağmen 6356 sayılı yasanın 25/IV, V maddesi, yukarıda belirtilen çok sayıda TBMM tarafından kabul edilen uluslararası sözleşmeye aykırılık içerdiği için Anayasamızın 90 ıncı maddesine de aykırıdır.

#### **4.2. Yargıtay’ın Konu ile İlgili Kararı**

Sendika özgürlüğünün güvencesini düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu 25 inci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarının iptali için Anayasa Mahkemesi’ne açılan dava süreci devam ederken, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi’ne 2013 yılında konu ile ilgili bir dava açılmıştır. Adı geçen davada, çalışanın iş akdinin sendikal

nedenlerle feshedildiği ileri sürülerek, işe iadesi ve sendikal tazminat ödenmesi talebinde bulunulmuştur. Davalı işveren tarafı ise 6356 sayılı Yasanın 25 / V maddesi uyarınca, iş güvencesi kapsamında olmayan çalışanların, sendikal tazminat talebinde bulunamayacaklarını ayrıca, işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmediğini ileri sürmüştür. Yerel Mahkeme, 6356 sayılı Yasanın 25. maddesi gereğince; sendikal işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesinin, 4857 sayılı Yasanın 18. maddesinde düzenlenen şartların gerçekleşmesi koşuluna tabi tutulduğunu, davanın işyerindeki kıdeminin 6 aydan az olması nedeniyle iş güvencesi kapsamında olmadığını, bu nedenle sendikal tazminat talep edemeyeceği gerekçesi ile davanın reddine karar vermiştir.

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi temyiz davasında, yerel mahkeme tarafından alınan kararın, Türkiye’nin onayladığı uluslararası sözleşmelerden Avrupa sosyal Şartı’nın 5 inci maddesi, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 sayılı Sözleşmesinin 11 inci maddesi ile 98 sayılı Sözleşmenin birinci maddesine; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın usulüne uygun yürürlüğe giren uluslararası sözleşmelerin ulusal hukukun üstünde olacağını düzenleyen 90 inci maddesine, sosyal devlet ilkesini düzenleyen ikinci maddesine ve sendika özgürlüğünü düzenleyen 51 inci maddesine aykırılık teşkil ettiğini kabul etmiştir. Adı geçen düzenlemelere göre, sendikal hakların en üst normlarca korunduğunu belirtilen mahkeme, uluslararası sözleşmelerin ve Anayasa’nın normatif hükümleri gereğince, 6356 sayılı Yasanın 25 / V maddesinde açıkça düzenlenmese de iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında olan işçilerin sendikal nedenle iş sözleşmeleri feshedilse bile sendikal tazminat içinde yer almaları gerektiği belirtilerek, yerel mahkemenin kararının bozulmasına oybirliğiyle karar vermiştir (Yarg. 9. HD., 25.03.2014, E. 13993, K. 10049).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 6356 sayılı Yasanın 25 / V maddesinde açıkça belirtilmemiş olsa da işçilerin sendikal tazminattan yararlanabilmeleri için 4857 sayılı Yasadaki iş güncesinin kapsamında olmaları gerekliliğini -6356 Sayılı Yasanın TBMM’de konu ile ilgili olarak verilen önerge ve Bakanlık görüşleri dikkate alındığında bu düzenlemenin yasal olarak mümkün gibi görülse de- Türkiye’nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve Anayasamız gereğince uygulanamaz olduğunu, Anayasa Mahkemesi’nin konu ile ilgili kararından hemen önce kabul etmiştir.

Yargıtay 9. HD. kararı kadar, yerel mahkemenin vermiş olduğu karar da konumuz açısından önem taşımaktadır. Yerel mahkemenin bu kararı, Türkiye’de evrensel hukuk kurallarıyla koruma altına alınmış temel hakların, gerekli özen gösterilmeden, kolaylıkla sınırlandırabileceğini göstermesinin yanında; doktrinde yaygın olarak ileri sürülen 6356 sayılı Yasanın 25 / V maddesinin, işçilerin sendikal tazminat haklarının, iş güvencesi kapsamında olmaları şartına bağlanmaları tehlikesinin, hayata geçtiğini göstermektedir.

### **4.3. Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 Tarihli 2014/161 sayılı Kararı**

Anayasa Mahkemesi, 6356 sayılı Yasanın 25 inci maddesinin 4 üncü ve 5 inci fıkralarının, Anayasanın 2, 5, 10, 12, 13, 49, 51, 53, 54, 55 ve 90. Maddelerine aykırılığı nedeniyle açılan dava ile ilgili gerekçeli kararında özetle, 6356 sayılı yasanın 25/V maddesi gereğince sadece iş güvencesine sahip olan işçilerin sendikal nedenle iş akitlerinin feshedilmesi halinde, sendikal tazminattan faydalanabileceklerini kabul etmiştir.

Anayasa Mahkemesi sendikal örgütlenmenin, çağdaş hukuk sisteminde en geniş biçimde kullanılabilmesinin sağlanmasının, demokratik düzenin ayrılmaz bir parçası olan sendikal örgütlenme hakkının anlam kazanması yasak ve sınırlamaların en aza indirilmesi ile mümkün olacağını, temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunup tümüyle kullanılmaz hale getiren sınırlamaların, demokratik toplum düzeninin gerekleriyle uyum içinde olmayacağını, bu nedenle sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçinin 4857 sayılı Kanun’un 18 inci madde hükmüne göre dava açma hakkına sahip olmasının, sendikal örgütlenmeyi engelleyecek olması nedeniyle, demokratik toplum düzeninin gerekleri ile örtüşmediğini ifade etmektedir.

Anayasa Mahkemesine göre, hak ve özgürlüklere yapılacak her türlü sınırlamada devreye girecek bir başka güvence ise Anayasanın 13 üncü maddesinde ifade edilen ölçülülük ilkesidir. Anayasanın 13 üncü maddesinde demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük kriterleri iki ayrı ölçüt olarak düzenlenmekle birlikte bu iki ölçüt arasında ayrılmaz bir ilişki vardır. Nitekim Anayasa Mahkemesi, amaç ile araç arasında makul bir ilişki ve dengenin bulunup bulunmadığını inceler. Burada sınırları belirleyen, hakkın özüdür. Hakkın özü, dokunulduğunda söz konusu te-

mel hak ve özgürlüğü anlamsız kılan çekirdek alanı ifade edip, bu yönüyle bireye hak açısından dokunulmaz asgari bir güvence sağlar. Bu çerçevede hakkın kullanılmasını önemli ölçüde güçleştiren, hakkı kullanılmaz hale getiren veya ortadan kaldıran sınırlamalar, hakkın özüne dokunmaktadır. Bu durum da temel hak ve özgürlüklerin gereğinden fazla sınırlandırılmasını engelleyen ölçülülük ilkesi ile çelişmektedir. Anayasa Mahkemesine göre, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sendikal nedenle fesih halinde sendikal tazminattan yoksun bırakılması, sadece sendika üyeliği hakkının sınırlandırılması ve güvenceden mahrum bırakılması değil, aynı zamanda bir bütün olarak sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması ve tazminattan yoksun bırakılması sonucunu doğurmaktadır.

Ayrıca, Anayasa Mahkemesine göre, sendikal nedenle fesih durumunda, sendikal tazminattan iş güvencesi kapsamında olanların yararlanmaları, aynı hukuki statüye sahip olarak çalışan işçilere farklı muamelede bulunulması nedeniyle Anayasanın 10 uncu maddesindeki eşitlik ilkesi ne de aykırıdır.

Öte yandan ölçülülük ilkesiyle Devlet, sendikal örgütlenmeye müdahale edebilecek düzenlemelerin topluma sağlayacağı yarar ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında bir denge sağlamakla yükümlüdür. Ancak getirilen müdahale, iş güvencesi kapsamında olmayan işçileri sendikal tazminat hakkından mahrum bırakması nedeniyle hukuk devleti ilkesine aykırıdır ve Anayasanın 51 inci maddesinde yer alan sendika hakkına ölçüsüz bir müdahaledir. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasanın 2 nci, 10 uncu, 13 üncü ve 51 inci maddelerine aykırıdır.

Bunun yanı sıra Anayasa Mahkemesi Kurallar iptal edildiğinden ayrıca dava dilekçesinde yer alan 5 inci ve 49 uncu maddelere aykırılığı incelenmemiş ve Kuralların Anayasa’nın 12 nci, 53 üncü, 54 üncü, 55 inci ve 90 ıncı maddeleriyle de ilgisiz olduğuna karar vermiştir (Anayasa Mahkemesi, Gereçekli Karar, E. 2013/I, K. 2014/161) .

Anayasa Mahkemesi’nin itiraz dilekçesinde yer alan 90 ıncı maddeyle olan aykırılığı, dava konusuyla ilgisiz görmesi, kanımızca tartışmalı niteliktedir. Çünkü, Türkiye’nin usulüne uygun olarak kabul etmiş olduğu UÇÖ nün 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler ve AB sözleşmeleri en genel anlamda, Anayasa Mahkemesinin gerekçeli iptal kararına uygun olarak, demokratik bir toplumda sendika özgürlüğünden herkesin

eşit bir şekilde yararlanabilmesini içermektedir. Anayasa Mahkemesinin gerekçeli kararı, Anayasamızın 90 ıncı maddesine göre Türkiye Cumhuriyetinin bu sözleşmelerle olan bağlılığının ihlal edildiği görüşünü doğrular niteliktedir.

## SONUÇ

İşçilerin sendika özgürlüğü ve bu özgürlüğün güvence altına alınması, demokratik toplumlarda vazgeçilemez bir haktır. 6356 sayılı Yasa 2012 yılının sonunda yürürlüğe girmiştir ve 2013 yılında, Türkiye’de sendikalaşma oranı, OECD ortalamasının yaklaşık üçte birine karşılık gelen yüzde 6,3 tür (OECD, 19 Ocak 2017). Bu tablo, sendika özgürlüğünün Türkiye açısından taşıdığı önemin göstergelerinden biridir. Tatil-i Eşgal yasasından beri sürekli sınırlayıcı yasal müdahalelere maruz kalmış olan Türk sendikacılık hareketi, doğal mecrasında gelişememiş ve yapay yönlendirmelerle şekillenmiştir. 1961 Anayasası ve 274 sayılı Sendikalar Yasası ile demokratik bir zemine kavuşmaya başlayan sendikal örgütlenme, 1970 li yıllarda güçlenmeye başlamış ancak, 12 Eylül askeri Darbesi, 1982 Anayasası ve 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile yeniden yasal sınırlamalarla karşı karşıya kalmıştır.

Yasal sınırlamaların yanı sıra neoliberal politikaların etkisiyle Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de sendikal örgütlenme, pek çok faktörden ötürü gerileme sürecine girmiştir. Türkiye her ne kadar neoliberal politikaların takipçisi olsa da Anayasamızın ikinci maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin “...*demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti.*” olarak tanımlanması, Türkiye Cumhuriyeti Devleti’ne bir takım görevler ve sorumluluklar yüklemektedir. Bunlardan biri demokratik toplumun bir gerekliliği olarak herkese serbestçe örgütlenme hakkını tanınması bir diğeri de sosyal devlet anlayışı gereği, işveren karşısında güçsüz olan işçileri koruma görevinin üstlenmesidir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası’nın sendika özgürlüğü ve teminatını düzenleyen 25 inci maddesi, yasalastığı haliyle, Anayasanın devlete yüklediği görev ve sorumluluklarla çelişmektedir. Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçesinde de belirttiği gibi bu yönüyle Anayasanın 2 inci maddesine, iş güvencesi kapsamında olmayanları, sendikal

tazminat hakkından yoksun bırakıp işçiler arasında eşitsizliğe yol açarak, Anayasanın 10 uncu maddesine, demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olarak anayasal bir hakkın özüne zarar vermesi ve ölçüsüz bir müdahale olması nedeniyle de Anayasanın yine 2 inci, 13 üncü ve 51 inci maddelerine, Türkiye’nin usulüne uygun olarak kabul ettiği uluslararası sözleşmelere aykırı olması nedeniyle de Anayasanın 90 ıncı maddesine aykırıdır.

Çeşitli sebeplerden ötürü, sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğu ülkemizde, istihdam güvencesi kapsamı dışında olan işçilerin, iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde, sendikal tazminat hakkından yoksun bırakılmaları, sendikalaşma oranlarını daha da aşağıya çekme riski taşımaktadır. Anayasa Mahkemesi’nin yerinde bir kararla, 6356 sayılı Yasa’nın 25 inci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan “*fesih dışında*” ibaresini iptal ederek, sendikal ayrımcılık nedeni ile işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesini, işe alma ve çalıştırma aşamalarında gerçekleşen sendikal ayrımcılıktan ayrılmasını ve farklı bir düzenlemeye tabi olmasını engellemiştir. Anayasa Mahkemesi, aynı maddenin beşinci fıkrasında yer alan “18.” madde ibaresini iptal ederek de sendikal ayrımcılık sebebiyle iş sözleşmesi feshedilen işçilerin, sendikal tazminattan faydalanabilmesini, 4857 sayılı İş Yasası’nın 18 inci maddesinde yer alan istihdam güvencesi kapsamında olma şartından ayırmıştır. Böylece, istihdam güvencesi kapsamında olmayan işçiler de sendikal nedenlerle iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda, sendikal tazminat hakkından faydalanabileceklerdir. 6356 sayılı Yasa’nın 25 inci maddesinin, ilk kabul edildiği haliyle, demokratik ve sosyal devlet ilkesi ile örtüşmediği son derece açıktır. Her şey Anayasa Mahkemesinden beklenmemelidir.

**KAYNAKÇA**

- Akyiğit, Ercan, (2013), "Yeni sistemde Sendika üyeliği ve Güvencesi", **Çalışma ve Toplum**, 2013/2.
- Alpagut, Gülsevil (2013), "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin hükümlerinin Değerlendirilmesi," **İş Hukukunda Güncel Sorunlar**, Ankara, Seçkin Yayınları.
- Anayasa Mahkemesi, (03.01.2013) Dava Dilekçesi 2013/1, (Çevrimiçi) [http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/GenelKurul/Dava\\_Dilekcesi/2014-161.pdf](http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/GenelKurul/Dava_Dilekcesi/2014-161.pdf), (2 Ocak 2017).
- Anayasa Mahkemesi, (22.10.2014) Gerekçeli Karar, E. 2013/1, K. 2014/161, R.G. 11.11.2015, No. 29529 (Çevrimiçi) <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-9484-5d6b172a18aa?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, (5 Ocak 2017).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (27 Aralık 2016), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, (Çevrimiçi) <http://www.cte.adalet.gov.tr/menudekiler/uluslararasi/aihs.pdf>
- Başbuğ, Aydın (2012), *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara: Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayını.
- Birleşmiş Milletler (5 Ocak 2017), Universal Declaration of Human Rights, (Çevrimiçi) <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>
- Çelik, Nuri (1986), **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı Yayınları, No: 86/10.
- Çelik, Nuri (2004), **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dereli, Toker (2013), "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", **Çalışma ve Toplum**, 2013/1.
- Gülmez, Mesut (2006), **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Kaya, Pir Ali (2013), "Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi," **Sosyal Haklar**



**Uluslararası Sempozyumu (Beşinci) Bildiriler**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, s. 131-155.

Kutal, Metin (2013), “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı,” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 8.

OECD (19 Ocak 2017), Employment Database, (Çevrimiçi) [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)

Özkaraca,ERCÜMENT (2013), “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/3.

Öztürk, Mehmet Onat (2013), “İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması” **Çalışma ve Toplum**, 2013/3.

Özveri, Murat (2012), **Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları.

Resmi Gazete, 21/07/2003, 25175, “Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme”.

Resmi Gazete, 11/08/2003, 25196, “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme”.

Subaşı, İbrahim (2005), “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı İle Sendikal Tazminat İlişkisi (Karar İncelemesi)” **Çalışma ve Toplum**, 2005/1.

Süzek, Sarper (2006), **İş Hukuku**, İstanbul, BETA Basım Yayım Dağıtım.

Şahlanan, Fevzi (2013), “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin hükümlerinin Değerlendirilmesi,” **İş Hukukunda Güncel Sorunlar**, Ankara, Seçkin Yayınları.

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

Şen, Murat (2003), **Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş ve Sosyal güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler**, Ankara, TÜHİS Yayınları.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı (29 Aralık 2016), Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı, (Çevrimiçi) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf>

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı (29 Aralık 2016), Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf>

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı (29 Aralık 2016), Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurul Tutanağı, (Çevrimiçi) [https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak\\_g\\_sd.birlesim\\_baslangic?P4=21228&P5=B&PAGE1=PAGE2=132](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak_g_sd.birlesim_baslangic?P4=21228&P5=B&PAGE1=PAGE2=132).

Tuncay, Can ve Savaş, Burcu (2013), **Toplu İş Hukuku**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Ulucan, Devrim (2010), "Toplu İş İlişkileri Yasa Taslağı ile Kolektif İş Hukuku Alanında Önerilen Bazı Değişiklikler" **Osman Güven Çankaya'ya Armağan**, Kamu-İş Sendikası Yayını, s. 231-240.

Uluslararası Çalışma Örgütü (4 Ocak 2017), Ankara Çalışma Bürosu, (Çevrimiçi) [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377261/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm)

Yorgun, Sayım (2010), "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun Tasarı Taslaklarına İlişkin Görüş ve Öneriler", "**İş, Güç**" **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt. 12, Sayı. 2.

### **Yazışma Adresi**

Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Balkan Yerleşkesi, 22030, EDİRNE

**Telefon:** 0 (284) 235 71 51 – 1128

**Fax:** 0 (284) 235 73 63

**Gsm:** 0 536 238 93 73

**e-posta:** menginsanal@gmail.com

### **Seçilmiş Diğer Çalışmalar**

Sanal, M.E., Gelişmiş Ekonomilerde Dönüşen Kapitalizmin Endüstri İlişkilerine Etkileri, Paradigma Akademi Yayınları, Ankara, 2014.

Sanal, M. Engin, “Bir Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Toplum Yararına Çalışma Programlarının Edirne İlinde 2009 - 2011 Yılları Arasındaki Uygulaması ve Programlar Bitmeden Ayrılan Katılımcılara Yönelik Analiz”, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Sosyal Bilimler Metinleri*, No:02-2014, 1-28, (2014).

Sanal, M.E., “Edirne’de 2005 Yılı İtibarıyla İşçi Sendikalarının Üye Sayıları ve 2001 Yılı İle Karşılaştırılması”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:8, Sayı:1,1-9 (2006).

