

ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARI IŞIĞINDA İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMA ÖZGÜRLÜĞÜ

Dr. Öğr. Üyesi Hamide Merve GÜÇLÜ*

Öz

6356 sayılı Kanun'da kabul edilmiş olan sendika özgürlüğü ilkesi, sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikalar arasında tercih yapabilme özgürlükleriyle beraber, sendikaların da varlıklarını koruyabilmek için çalışmalar yapabileme özgürlüğünü kapsamaktadır. 6356 sayılı Kanun m. 3 uyarınca sendikaların kurulabilmeleri için önceden izin almalarına gerek yoktur. Dolayısıyla sendikaların kurulması serbestlik esasına dayanmaktadır. Bunun sonucu olarak bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere birden fazla sendika kurulabilir. Buna ise sendika çokluğu ilkesi denir. Sendikal özgürlükler bireysel ve kolektif olmak üzere ikiye ayrılır. Çalışmamızda bu özgürlüklerle ilgili bilgi verildikten sonra, işçi sendikasına üye olma özgürlüğü Anayasa Mahkemesi'nin kararları ışığında incelenecektir.

Anahtar Kelimeler

• Bireysel Sendika Özgürlüğü • Sendikaya Üye Olma Güvencesi • Pozitif Sendika Özgürlüğü • Negatif Sendika Özgürlüğü • Kolektif Sendika Özgürlüğü

* Dr. Öğr. Üyesi. Selçuk Üniversitesi, Özel Hukuk Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Konya, Türkiye | Asst. Prof., Selçuk University, Faculty of Law, Department of Private Law, Labour and Social Security Law Department, Konya, Türkiye.

✉ hmerveguclu@selcuk.edu.tr • ORCID 0000-0003-1573-8449.

✂ **Atf Şekli** | Cite As: GÜÇLÜ, Hamide Merve: "Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İşçi Sendikasına Üye Olma Özgürlüğü", SÜHFD, C. 32, S. 4, 2024, s. 1999-2043.

✂ **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✂ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

FREEDOM TO BE A MEMBER OF A LABOR UNION IN THE LIGHT OF CONSTITUTIONAL COURT DECISIONS

Abstract

The principle of union freedom adopted in Law No. 6356 includes the freedom to establish a union, to become a member of a union and to choose between unions, as well as the freedom to work to protect the existence of unions. Pursuant to Article 3 of Law No. 6356, trade unions do not require prior authorization to be established. Therefore, the establishment of trade unions is based on the principle of freedom. As a result, more than one union may be established to operate in a branch of business. This is called the principle of trade union plurality. Trade union freedoms are divided into two as individual and collective freedom of association. In our study, after giving information about these freedoms, the freedom to become a member of a labor union will be examined in the light of the decisions of the Constitutional Court.

Keywords

• Individual Freedom of Association • Guarantee of Union Membership • Positive Freedom of Association • Negative Freedom of Association • Collective Freedom of Association

GİRİŞ

Sendika hakkı hak türleri arasında, pozitif statü hakları içinde bulunan sosyal haklar arasında yer alır. Sendika özgürlüğü Anayasa'da ve uluslararası sözleşmelerde güvence altına alınan bir haktır. Bu özgürlük, işçilerin ve işverenlerin, kanunda düzenlenen kuruluş şartlarını taşıyan ve faaliyetlerine devam eden diledikleri sendikayı seçerek üye olabilmelerine veya başka bir sendika kurabilmelerine imkân sağlar.

Sendika özgürlüğü bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılır. Bireysel sendika özgürlüğü, işçilerin ve işverenlerin sendika kurabilmeleri, daha önce kurulmuş olan sendikalara üye olabilmeleri, sendikal faaliyetlere katılabilmeleri ve istedikleri zaman sendika üyeliğinden ayrılabilme haklarını kapsar. Kolektif sendika özgürlüğü ise, sendikaların varlıklarını korumaları, kuruluş amacına özgü faaliyetlerde bulunabilmeleri ve bağımsızlıklarının korunması anlamına gelir.

Çalışmamızda sendika özgürlüğünün bireysel ve kolektif boyutu üzerinde durulacaktır. Bu kapsamda pozitif sendika özgürlüğünün sonuçları olan sendika kurma ve üye olma özgürlükleri ile negatif sendika

özgürlüğünün sonuçları olan herhangi bir sendikaya üye olmama veya üye olunan sendikadan serbestçe ayrılabilme özgürlükleri incelenecek olup, bu özgürlüğün güvencesinin Anayasa Mahkemesi kararlarındaki görünümü üzerinde durulacaktır. Sendikanın kendi varlığını korumak ve sendikaya üye kazandırmak için çalışmalar yapma hakkı, kolektif sendika özgürlüğü başlığında incelenecektir. Sendikal güvencelerden işçi sendikası üyesi olma özgürlüğü ise işçilerin işe alınmalarında, iş sözleşmelerinin devamı sırasında ve iş sözleşmesinin feshinde sendikal ayrımcılık yasağı başlıkları altında ayrı ayrı incelenecektir.

I. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMI

A. Genel Olarak

Sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğü Anayasal güvence altındadır. Anayasa¹ m. 51/1 uyarınca; “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.” 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu² m. 25/1 de buna uygun olarak “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.” şeklinde kaleme alınmıştır. Söz konusu hükümler hem bireysel hem de kolektif sendika özgürlüklerini kapsar niteliktedir³. Şöyle ki, söz konusu hükümler sadece işverenlerin ve çalışanların bireysel sendika özgürlüklerini

¹ RG., 9/11/1982, 17863 (Mükerrer).

² RG., 7/11/2012, 28460.

³ “Anayasa’nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük, bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir. AYM, 16.2.2023, E.2021/92, K.2023/27, § 80; AYM, 22.10.2014, E. 2013/1, K.2014/161, AYM, 12.07.2017, E.2017/27, K.2017/117, § 18; AYM, 16.02.2023, E.2021/27, K.2023/26, §32; AYM, 1.6.2023, E.2020/56, K.2023/108, §79, (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/27?KelimeAra%5B%5D=sendika%20%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BCl%C4%9F%C3%BC>, Erişim Tarihi: 19.4.2024.)

sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kurulan sendika ve konfederasyonların varlıklarını ve etkinliklerini de güvence altına almayı hedefler⁴.

B. Bireysel Sendika Özgürlüğü

1. Pozitif Sendika Özgürlüğü

a. Genel Olarak

Pozitif sendika özgürlüğü kişilere, sendika kurma, dilediği sendikaya üye olma ve birden çok sendika arasından dilediği sendikayı seçme özgürlüğü tanıyan haktır⁵. Anayasa m. 10/1’de düzenlenen eşitlik ilkesi

⁴ ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul, 2022, s. 827; TUNCAY, Can/SAVAŞ KUTSAL, Burcu, Toplu İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul, 2019, s. 34; SÜMER, Halûk Hâdi, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, 1. Baskı, Konya, 1997, s. 72. “Sendika hakkı, çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin garanti altına alınmasını da içermektedir.” AYM, 27.12.2023, E.2018/96, K.2023/222, § 235, aynı yönde AYM, 22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, § 24; AYM, 13.9.2023, E.2023/92, K.2023/156, § 10, (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/222?Kelime-Ara%5B%5D=sendika%20%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BCr%C4%9F%C3%BC>, Erişim Tarihi: 19.4.2024.)

⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 827; EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Baskı, İstanbul, 2022, s. 33; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, İzmir 2018, s. 512; ARICI, Kadir, Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, 1. Baskı, Ankara, 2022, s. 16; EREN, Fikret, “Dernek ve Sendikaya Üye Olma”, AÜHFED., Y. 1974, C. 31, S. 1, s. 253; SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku, 26. Baskı, Ankara, 2022, s. 191; AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, 2020, s. 72; AKTAY, Ahmet Nizamettin, Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, 2019, s. 13; BAYCIK, Gaye, Özel Sektör ve Kamu Sektöründe Sendikal Ayrımcılığın Tespitine Yönelik Veri Toplama Sistemi Oluşturma Yöntemleri ve Türkiye için Model Önerisi, 1. Baskı, Ankara, 2019, s. 12; EKİN, Ali, Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetim, 1. Baskı, Ankara, 2019, s. 49-50; OKUR, Zeki, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, Y. 2013, S. 4, s. 71; ARGUN, Fazilet Nurel, “Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği”, TBB Dergisi, Y. 1995, S. 1, s. 9; NANEÇİ ARICI, Aslı, “İşçi Sendika Özgürlüğünün Korunması”, ERÜHFED., Y. 2023, C. 18, S. 2, s. 526; BOYDAK, Alptekin Burak, Sendika Özgürlüğünün Güvencesi, 1. Baskı, Ankara, 2019, s. 37; ÖZGÜL EKİZ, Seda, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Yargıtay Kararları Işığında Özgürlüğe Aykırılığın Tespiti”, TAAD., Y. 15, S. 58, Nisan 2024, s. 315; ÖKTEM SONGU, Sezgi, Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru Kararlarında Sendika Hakkı, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 12; CEYLAN, Ömer, Sendika Hakkı ve Özgürlüğü: ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları ve Türk Yargı Organlarının Kararlarına Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2022, s.

uyarınca, pozitif sendika özgürlüğünden yararlananlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılamaz⁶.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na⁷ göre işçiler gibi işverenler de sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendika üyeliğinden ayrılma haklarına sahiptirler⁸. İşveren kavramı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bağlamında da 4857 sayılı İş Kanunu'nda⁹ tanımlandığı gibidir (STİSK m. 2/3). Başka bir ifade ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre de, İş Kanunu'ndaki¹⁰ gibi; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (İŞK m. 2/1). İşçi kavramı ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre İş Kanunu'na kıyasla daha geniştir. Şöyle ki, İş Kanunu'na göre, "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi....denir." STİSK m. 2/4'e göre ise, "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız

17; ERDEM, Duygu, Sendika Özgürlüğünün AİHS ve AİHM İçtihatları Çerçevesinde İfade Özgürlüğü Bağlamında Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2021, s. 22; ARSLAN, Başak, 6356 Sayılı Kanun'un Sendikalara İlişkin Hükümlerinin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi Açısından Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020, s. 29; AYDIN, Beyza, Sendika Hakkı ve Özgürlüğü Kapsamında ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Türk İş Hukukuna Uygulanması Sorunu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2023, s. 20; TÜYSÜZ, Cemre, Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, s. 13; ZORLUTUNA, Dilara, Sendikalar Hukukunda Demokrasi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015, s. 109.

⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 828; NANECİ ARICI, s. 527; OKUR, s. 77; ERDEM, s. 17; BOYDAK, s. 27-28.

⁷ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bir madde atfı ile birlikte anıldığında STİSK kısaltması kullanılacaktır.

⁸ BAYRAM, Fuat, "Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler", Legal İSGHD., Y. 2007, S.13, s. 54; ÇÖLDEMLİ, Ali, Sendikaların Kuruluşu ve Organları, 1. Baskı, Ankara, 2016, s. 23; CEYLAN, s. 17; BOYDAK, s. 39; SES, Sencer Metin, Sendika Özgürlüğü ve Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2018, s. 68.

⁹ RG., 10/6/2003, 25134.

¹⁰ 4857 sayılı İş Kanunu, bir madde atfı ile birlikte anıldığında İŞK kısaltması kullanılacaktır.

olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.” Dolayısıyla Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹¹, 854 sayılı Deniz İş Kanunu¹² ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’a¹³ göre çalışan işçilerle beraber, vekâlet, eser, taşıma, komisyon, yayın ve adi şirket sözleşmesi ile çalışan kişiler de işçi sayılır¹⁴. Ancak toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, STİSK m. 2/4 gereğince yalnızca iş sözleşmesi ile çalışanlara tanınmış olduğundan zikredilen diğer sözleşme türleri ile çalışanlar sendika üyesi olsalar dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar ve yasal bir greve katılamazlar¹⁵.

STİSK m. 2/2’ye göre; “İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” Aynı kanunda, işveren vekili ise İş Kanunu’ndan farklı şekilde tanımlanmıştır. Şöyle ki, STİSK m. 2/1-e’ye göre, “İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütünüünü yönetenleri, ... ifade eder.” Dolayısıyla bir işletmenin tamamını yönetme yetkisi olan işveren vekilleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işveren sayılır ve işveren sendikasına üye olabilirler. İş Kanunu kapsamında işveren vekili olduğu halde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamında işveren vekili sayılmayanlar ise işçi sendikasına üye olabilirler¹⁶.

¹¹ RG., 4/2/2011, 27836.

¹² RG., 29/4/1967, 12586.

¹³ RG., 20/6/1952, 8140.

¹⁴ AKYİĞİT, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/2, s. 43; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 828; OKUR, s. 79; ÇÖLDEMLİ, s. 40; NANEÇİ ARICI, s. 529; BOYDAK, s. 36; SUR, Melda, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 325.

¹⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 828; SUR, Değerlendirme, s. 325.

¹⁶ KÜÇÜK, Karsu, Sendika Üyeliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019, s. 82; KARAAHMETOĞLU, Atanur, “Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Önemi ve Ülkemizde İş Hayatında Sendikal Hak ve Özgürlükleri Zayıflatan Etkenler Üzerine Bir Değerlendirme”, İş ve Hayat, Y. 2020, C. 6, S. 11, s. 84 dn. 67.

b. Sendika Kurma Özgürlüğü

Pozitif sendika özgürlüğü herhangi bir işçinin veya işverenin düşüncelerine uygun bir sendikaya üye olması veya başka işçilerle ya da işverenlerle birlikte yeni bir sendika kurulabilmesinin hukuki dayanağıdır.

Anayasa m. 51'de ve STİSK m. 3/1'de işveren ve işçi sendika ve konfederasyonlarının önceden izin alma zorunluluğu olmaksızın serbestçe kurulabileceği hükümlerine yer verilmiştir. Bu hükümlere göre, sendika ve konfederasyonların kuruluşlarında herhangi bir makamdan izin alınmasına gerek yoktur¹⁷. Ancak sendikanın serbestçe kurulabilmesi hiçbir usule tabi olmadan kurulabilmesi anlamı taşımaz. Sendikaların kuruluşu için izin almaları zorunlu değilse de, belirli bir usule uymaları ve gerekli belgeleri bir araya getirmeleri zorunludur¹⁸. Nitekim STİSK m. 7/1'e göre; *"Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezini bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır."* Doktrinde sendika tüzüğünün, sendikanın kurulacağı ilin valiliğine verilmesi şartının, sendikaların serbest kuruluş ilkesinin ihlali anlamına geldiği, bu yüzden sendika kuruluşunda normatif sistemin geçerli olduğu görüşü ileri sürülmüştür¹⁹. Ancak baskın görüş, sendika kuruluşunda izin sistemi veya normatif sistemin değil, serbest kuruluş ilkesinin geçerli olduğu yönündedir²⁰.

¹⁷ AYDIN, Mesut, "Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü", TÜHİS, Şubat- Mayıs 2006, s. 1-2; ÖZVERİ, Murat, Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, 1. Baskı, İstanbul 2012, 40; SAĞSÖZ, Uğur, Sendika Üyeliğinin Güvencesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2018, s. 10; NANECİ ARICI, s. 531; KARAAH-METOĞLU, Sendikal Hak, s. 81; ARGUN, s. 8; AKYİĞİT, Yeni Sistem, s. 56; EKMEKÇİ, Toplu İş Hukuku, s. 35; BOYDAK, s. 36; SES, s. 70; AKAY PİŞKEN, Nursel, Sendika Özgürlüğü Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Yargıtay Kararları Bağlamında İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2019, s. 10; TÜYSÜZ, s. 13.

¹⁸ EKMEKÇİ, Toplu İş Hukuku, s. 36.

¹⁹ ÖZSUNAY, Ergun, Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, 4. Baskı, İstanbul 1978, s. 57-58.

²⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 829. Kuruluş sistemleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. MAKAS, Recep, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Sendikaların Kuruluş Esasları", TAAD., Y.4, S.15, 2013, s. 159 vd.; AKTAY, s. 15 vd., ARICI, s. 30 vd.; EREN, s. 253; EKİN, s. 25; ÇÖLDEMLİ, s. 23

Aynı iş kolunda faaliyette bulunmak üzere birden fazla sendika kurulması mümkündür. Buna sendika çokluğu ilkesi denir²¹. Bu ilke sadece sendikalar için değil; üst kuruluş olan konfederasyonlar için de geçerlidir. Bu ilkenin zıddı olan sendika tekliği ilkesi ise bir işkolunda birden fazla sendika kurulamayacağı anlamına gelmektedir²². Sendika tekliği ilkesi sendikacılığın ortaya çıkış sebebine ve gelişmesine uygun olmamakla beraber, bir kanunla veya idari bir kararla değil de kişilerin özgür iradeleri ile gerçekleşirse sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil etmez²³. Şöyle ki, bir ülkede oluşan sendika tekliği, farklı dini ve siyasi görüşteki kişilerin kendiliklerinden bir araya gelerek bir tek sendika kurmaları suretiyle de gerçekleşebilir. Bu durumda sendika özgürlüğünün ihlal edildiğini söylemek mümkün değildir²⁴.

Kişilerin serbest iradesinden doğmayan, tam aksine kanun zoruyla değişik düşüncelere sahip işçi ve işverenlerin bir araya getirilmeleri ise, sendika kurma özgürlüğüne aykırılık teşkil eder. Sendikacılığın güçlendirilmesi için en etkili yöntem, işçilerin haklarını koruyabilmek için tek

vd; SES, s. 71 vd. Serbestlik ilkesinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan önce de geçerli olduğu, 274 sayılı Sendikalar Kanunu m. 1/2 uyarınca sendikaların kurulmasının serbest ve ihtiyari olduğu yönünde bilgi ve görüş için bkz. **ERTEN**, Ali, "Sendikaların Mahiyeti, AÜHFD., Y. 1971, C. 28, S. 1, s. 331. Sendika kurucularının sendikanın kurulduğunu yetkili makama bildirdiği anda sendikanın tüzel kişilik kazandığı, bu aşamada kanuna aykırılıklar olsa da yetkili makamın sendikanın tüzel kişilik kazanmasına engel olamadığı, ancak sendikanın kapatılması için idari makamlara başvurabildiği, bu yüzden Türk hukukunda geçerli olan sistemin serbest kuruluş sistemi olduğu yönünde bilgi ve görüş için bkz. **ARICI**, s. 45.

²¹ **SUR**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Ankara, 2022, s. 34; **ARICI**, s. 30; **DEMİR**, Uygulama, s. 496; **EKİN**, s. 50; **ÖZGÜL EKİZ**, s. 316; **ÇOBAN**, Nazlı, Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019, s. 22; **ÇOLDEMLİ**, s. 27; **MAKAS**, s. 173; **NANECİ ARICI**, s. 512; **AYDIN**, Sendika Özgürlüğü, s. 4; **OKUR**, s. 83; **SAĞSÖZ**, s. 21; **KÜÇÜK**, s. 72; **CEYLAN**, s. 24; **ERDEM**, s. 23; **BOYDAK**, s. 36; **AYDIN**, Sendika Hakkı, s. 21; **TÜYSÜZ**, s. 14.

²² **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 829; **DEMİR**, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku, C. 2, 1. Baskı, Ankara 2006, s. 38; **ÇOLDEMLİ**, s. 28; **KÜÇÜK**, s. 72; **AYDIN**, Sendika Özgürlüğü, s. 4.

²³ **SÜMER**, Fatma, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015, s. 68; **ÇOBAN**, s. 22; **CEYLAN**, s. 24.

²⁴ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 830; **KÜÇÜK**, s. 8; **AYDIN**, Sendika Özgürlüğü, s. 4; **ÇOBAN**, s. 23.

sendikada birleşmeleri gerektiği fikrine sahip olmalarıdır²⁵. Ülkemizin nüfusunun ve işgücüne katılan nüfusun kalabalık, yüzölçümünün ve işkolu kavramının da oldukça geniş olduğu göz önüne alındığında, bunun gerçekçi bir durum olmadığı aşikârdır. Ancak sendikacılığın güçlü olabilmesi için tek sendikada birleşmek mümkün olmasa bile, sendika sayısının çok da olmaması gerekir. Esasen, herhangi bir işkolunda çalışan işçilerin toplanabileceği birden fazla, ancak belirli sayıda sendika arasındaki hukuka uygun bir rekabet, sendika yöneticilerini daha dikkatli ve özenli olmaya zorlayacağından işçiler açısından oldukça faydalı olur²⁶. Anayasa Mahkemesi'nin 274 sayılı Sendikalar Kanunu²⁷ döneminde verdiği bir kararda da "... Türkiye çapında sendika kurma olanaksızlığı, bugün kurulmuş olan Türkiye çapındaki sendikalar yararına bir tekel yaratma sonucunu doğurur ki bu da Anayasa'mızın temel kurallarından bulunan batı uygarlığına dayanan demokrasiye bağlı devlet ilkesine, başka deyimle Anayasa'nın başlangıç kuralları ile 2 nci ve 153 üncü maddeleri kurallarına aykırıdır."²⁸

Hukuk sistemimizde sendika özgürlüğü ve bunun beklenen sonucu olarak sendika çokluğu ilkelerine yer verilmiştir (Anayasa m. 51, STİSK m. 3). Bu yüzden ülkemizde tek veya belirli sayıda sendikacılığa gitme olasılığı yoktur²⁹. Ancak çok sayıda sendikanın da güçlü sendikacılığı engellediği ve işçilerin örgütlenmesini zorlaştırdığı yadsınamaz bir gerçektir. Bu yüzden Anayasa'ya aykırı olmayacak şekilde sendikacılığın güçlendirilmesi için bazı tedbirler alınması mümkündür. Ülkemizde işyeri esasına göre değil; işkolu esasına göre sendika kurulabilmesi (STİSK m. 3/1), sendikacılığın güçlendirilmesi adına atılmış önemli bir adımdır³⁰.

²⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 830.

²⁶ DEMİR, Fevzi, "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", Çalışma ve Toplum, Y. 2013, S. 4, s. 26; DEMİR, Sorularla, s. 38-39; EKİN, s.51.

²⁷ RG., 24/7/1963, 11462.

²⁸ AYM, 9.2.1972, E.1970/48, K.1972/3, § 6, (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/1972/3?KelimeAra%5B%5D=sendika%20%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BCl%C3%BCC%C4%9F%C3%BC>, Erişim Tarihi: 15.5.2024.)

²⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 830.

³⁰ Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. SÜRAL, Nurhan, "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi", Kamu-İş, Y. 1994, C.3, S.4, s. 45 vd.; BAYCIK, Gaye, "6356 Sayılı Kanun'un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme

İşkolu sendikacılığı o işkolunda çalışan bütün işçileri en niteliksizinden en niteliklisine kadar aynı örgüt çatısı altında toplamayı amaçlayan ve bu şekilde işçiler arası dayanışmayı sağlayan örgütlenme modelidir³¹. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan önce 2821 sayılı Sendikalar Kanunu³² döneminde de sendikaların işkolu esasına göre örgütlenebileceği kabul edilmişti³³. 2821 sayılı Kanun'dan önceki dönemde ise kanunda sendikalaşmanın ancak işkolu esasına göre olması gerektiği ile ilgili bir kısıtlama olmamasına, meslek ve işyeri esasına göre de sendikalaşma mümkün olmasına rağmen, o dönemde de sendikalaşma daha çok işkolu esasına göre gerçekleşmiştir³⁴.

Söz konusu STİSK m. 3/1'in iptal edilmesi için Anayasa Mahkemesi'nde açılan davada iptal talebinin gerekçeleri; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendikaların yalnızca işkolu esasına göre örgütlenmesinin ve meslek ve işyeri esasına göre örgütlenmenin mümkün olmamasının "ağır, ölçüsüz, demokratik toplum niteliklerine aykırı bir sınırlama" getirmesi olarak sunulmuştur. Anayasa Mahkemesi, yaptığı

Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", İnÜHFD., Y. 2014, C. 5, S. 2, s. 223; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 830; ÇÖLDEMLİ, s. 39; MAKAS, s. 161; KÜÇÜK, s. 67. Hükmün eleştirisi için bkz. GÜLMEZ, Mesut, "“Örgütlenme Özgür-SÜZlülüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!", Çalışma ve Toplum, Y. 2013, C. 2, S. 37, s. 17. "Sendikal hareketin ilk döneminde yaygın örgütlenme modeli meslek sendikacılığı iken, sanayileşme ile birlikte modern sendikacılık işkolu düzeyinde örgütlenmektedir...

Sendikaların işkolu esasına göre örgütlenmelerine ilişkin hükmün, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları amacını taşıdığı şüphesizdir... Sendikaların güçlü bir şekilde örgütlenmesi ise tabiiyle işçilerin haklarının daha iyi bir şekilde korunmasını sağlayacaktır. Diğer taraftan, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan sendikaların, belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi aracı serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağtlanacak bir toplu iş sözleşmesi olduğu gözetildiğinde de, yukarıda ifade edilen 98 sayılı ILO sözleşmesinin 4 üncü maddesi gereği ihtiyari müzakere usûlünün geliştirilmesi için, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları gerektiğini belirtmek gerekir." Y. 9. HD, 25.2.2021, E.2021/614, K.2021/4941, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 21.5.2024.)

³¹ DOĞAN YENİSEY, Kübra, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 44.

³² RG., 7/5/1983, 18040.

³³ KUTAL, Metin, "Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)", Sicil İHD., Eylül 2006, s. 119; DOĞAN YENİSEY, s. 44.

³⁴ KUTAL, s. 119.

inceleme sonucunda hükmü iptal etmemiş ve gerekçeli kararında, “İşkolu sendikacılığı işyerindeki temel faaliyetin esas alındığı bir örgütlenme modeli olup, sendika işkolu esasına dayalı olarak kurulur ve mesleklerini dikkate almaksızın o işkolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini amaçlar. Bu çerçevede ele alındığında işkolu, örgütlenmenin hedefleri ve faaliyet alanı ile doğrudan ilgilidir. İşkolu düzeyinde örgütlenmiş sendikalar faaliyetlerini yerel, bölgesel veya ulusal farklı düzeylerde yürütebilir. İşkolu sendikacılığı lehine dile getirilen görüşlerin çoğu, haklar mücadelesinde etkili olabilmenin ve sonuç alabilmenin ancak güçlü bir sendika ile mümkün olabileceği, bunun ise daha fazla işçinin aynı sendikada örgütlenmesi ile mümkün olabileceği gerekçesine dayanmaktadır. Çalışanların ve işverenlerin ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları sendikalar, demokratik sosyal hukuk devletinin vazgeçilmez öğelerinden birini oluşturmaktadır.” ifadelerine yer vermiştir³⁵.

İşkolu sayısının kademeli olarak düşürülerek Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda 20 olarak kabul edilmesi ve Kanun’da, 2821 sayılı Kanun’da olduğu gibi, federasyon türündeki kuruluşlara izin verilmemesi de güçlü sendikacılık için yapılan düzenlemelerden bazılarıdır³⁶. Ayrıca yine güçlü sendikacılığı desteklemek amacıyla, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olması bazı şartlarla mümkün kılınmıştır. Şöyle ki, STİSK m. 41/1’e göre; “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

³⁵ AYM, 22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, § 12, 17, 18, 19, (<https://normkararlarbilgiban-kasi.anayasa.gov.tr/ND/2014/161?KelimeAra%5B%5D=sen-dika%20%C3%B6zg%C3%BCr1%C3%BC%C4%9F%C3%BC>, Erişim Tarihi: 15.5.2024.) Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. CEYLAN, s. 204; ARSLAN, s. 137-138.

³⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 830-831; KÜÇÜK, s. 68; SAĞSÖZ, s. 21. Kişilerin mesleklerinin ne olduğu ile ilgilenilmeksizin çalıştıkları işyerinin kapsamına girdiği işkolunda faaliyet gösteren sendikaya üye olmalarının, işçiler arasındaki dayanışmayı artırması ve sendikacılığın güçlenmesini sağlaması sebebiyle, en fazla tercih edilen örgütlenme türünün işkolu sendikacılığı olduğu yönündeki bilgi ve görüş için bkz. BAYCIK, İşkolu, s. 223. Hükmün eleştirisi için bkz. GÜLMEZ, s. 23.

c. Sendikaya Üye Olma Özgürlüğü

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 17/3'e göre; "Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir." Bu hükmün de dayanağı Anayasa m. 51'dir³⁷.

Kural olarak, bir işçinin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olması yasaktır. Ancak kısmi süreli çalışan işçiler için hükümde bir istisnaya yer verilmiştir: Bir işçi aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok işverene bağlı olarak çalışırsa, bu işçinin birden çok sendikaya üye olabilmesi de mümkün olur (STİSK m. 17/3, 4. cümle)³⁸. STİSK m. 17/3'ün son cümlesi uyarınca ise; "İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir."

2. Negatif Sendika Özgürlüğü

Negatif sendika özgürlüğü kişilerin herhangi bir sendikaya üye olmama veya üyesi olduğu sendikadan istediği zaman ayrılabilme hakkını ifade eder³⁹. STİSK m. 17/3'e göre; "Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse

³⁷ "Anayasa'nın 51. maddesinde ise bir örgütlenme biçimi olarak sendika kurma hakkı güvence altına alınmıştır. Anılan maddede çalışanların ve işverenlerin, 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 sahip olduğu belirtilmiştir. Bu maddede de hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı ifade edilmiştir." AYM, 11.10.2023, E.2022/96, K.2023/174, § 60, (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/174?KelimeAra%5B%5D=sendika%20hakk%C4%B1>, Erişim Tarihi: 16.5.2024.)

³⁸ SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara 2019, s. 498; OKUR, s. 76; NANECİ ARICI, s. 528; AKYİĞİT, Yeni Sistem, s. 45; ÇÖLDEMLİ, s. 32; ÖZGÜL EKİZ, s. 316; KÜÇÜK, s. 80-81; BOYDAK, s. 44, dn. 108. Düzenlemenin sadece kısmi süreli çalışan işçiler için olmadığı İş Kanunu ve Kısmi Çalışma Yönetmeliği uyarınca kısmi süreli çalışan sayılmayan işçiler için de uygulanabileceği yönünde bilgi ve görüş için bkz. CANIKLIOĞLU, Nurşen/YAMAKOĞLU, Efe, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma", Çimento Endüstrisi İşveren, C.27, S.4, Temmuz 2013, s. 16; ÇOBAN, s. 83-84.

³⁹ SUR, Melda, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Sendika Hakkı", İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE, Y. 1994, C. 16, S. 1, s. 43; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 831; DEMİR, Uygulama, s. 512; ARICI, s. 17; EREN, s. 262-263; SÜMER, İş Hukuku, s. 191; DEMİR, Sorularla, s. 59-60; EKİN, s. 51; ÇÖLDEMLİ, s.

sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.” Buradan da anlaşılacaktır ki, Anayasa m. 51 ve STİSK m. 17 sadece pozitif sendika özgürlüğünün değil, negatif sendika özgürlüğünün de güvencesidir⁴⁰. Ayrıca STİSK m. 19/1 hükmü olan “İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” ve STİSK m. 25/1 hükmü olan “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.” düzenlemeleri de negatif sendika özgürlüğünü korumaktadır⁴¹.

Negatif sendika özgürlüğü, pozitif sendika özgürlüğünden sonra ortaya çıkmıştır⁴². Pozitif sendika özgürlüğünün amacı işçileri işverenlere karşı korumak iken, negatif sendika özgürlüğünün amacı işçileri sendikalara karşı korumaktır⁴³. Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bir kararda, çalışanların sendika özgürlüğünün Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye alındığı belirtilmiş; sendika özgürlüğünün hem çalışanların her türlü baskıdan arı olarak istediği sendikaya üye olabilme hakkını içeren olumlu sendika özgürlüğünü hem de herhangi bir sendikaya üye olmama

15; BAYCIK, Sendikal Ayrımcılık, s. 13; AYDIN, Sendika Özgürlüğü, s. 12; NANEÇİ ARICI, s. 532; ÖZGÜL EKİZ, s. 316; ÖKTEM SONGU, s. 13; KARAAHMETOĞLU, Sendikal Hak, s. 85; AKYİĞİT, Yeni Sistem, s. 65; ARGUN, s. 9; SAĞSÖZ, s. 30; OKUR, s. 92; ERDEM, s. 24; BOYDAK, s. 46; SES, s. 110; AKAY PİŞKEN, s. 10; AYDIN, Sendika Hakkı, s. 21; ZORLUTUNA, s. 111.

⁴⁰ “Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı; çalışanları, istedikleri sendikayı kurma ve bunlara izin almaksızın üye olma haklarıyla (olumlu sendika hakkı) devlete ve işverene karşı koruduğu gibi istediklerinde sendika üyeliğinden ayrılma ve isterlerse hiçbir sendikaya üye olmama haklarıyla (olumsuz sendika hakkı) sendikalar a karşı da korumaktadır.” AYM, 27.12.2023, E.2018/96, K.2023/222, § 264; AYM, 30.12.2020, E.2020/57, K.2020/83, § 13; benzer değerlendirme için bkz. AYM, 14.5.2015, E.2014/177, K.2015/49, (<https://normkararlarbilgibankasi.a.nayasa.gov.tr/ND/2023/222?KelimeAra%5B%5D=sen-dika%20%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BCl%C4%9F%C3%BC>, Erişim Tarihi: 19.4.2024.)

⁴¹ AKYİĞİT, Yeni Sistem, s. 65; ÇOBAN, s. 24; KARAAHMETOĞLU, Sendikal Hak, s. 85.

⁴² SUR, Sendika Hakkı, s. 49; ÇÖLDEMLİ, s. 15; NANEÇİ ARICI, s. 532-533, ZORLUTUNA, s. 110-111.

⁴³ EKİN, s. 52-53; ÇÖLDEMLİ, s. 15; NANEÇİ ARICI, s. 533; KÜÇÜK, s. 10; ÇOBAN, s. 24; SAĞSÖZ, s. 31; ERDEM, s. 24; AYDIN, Sendika Hakkı, s. 21; TÜYSÜZ, s. 15; ZORLUTUNA, s. 111.

serbestisini içeren negatif sendika özgürlüğünü kapsadığı ifade edilmiştir. Kararda sendikaya üye olmama özgürlüğünün, sendikaların gücüne karşı çalışmanı korumayı amaçladığının altı çizilmiştir⁴⁴.

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanılabilmesi için sendikanın muvafakatine ihtiyaç olmaması (STİSK m. 39/4), negatif sendika özgürlüğünü sağlamaya yönelik konulmuş kuralardan biridir. 274 sayılı Kanun döneminde bu hükmün sendika özgürlüğüne aykırı olduğu iddiasıyla açılan bir davada Anayasa Mahkemesi şu karara varmıştır:

“.....Bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı o toplu iş sözleşmesini yapan işçi kuruluşunun muvafakatine bağlayan bir hüküm bu maddede yer almış değildir. Bu hükme göre işçi kuruluşunun yetkisi kanundaki sınırı aşmamak üzere dayanışma aidatını saptamaktan ileri geçemez. Bundan başka bir işçi kuruluşunun kendi faaliyetiyle mensuplarına sağladığı hakların o kuruluşun mensubu olmayanlara teşmilini, kuruluşun yazılı muvafakatine bağlayan hüküm yasa meclislerince daha önce kabul edilmiş bir genel kural niteliği taşımaktadır. Dayanışma aidatına bağlı olan hüküm ise daha sonra kabul edilen 275 sayılı Kanunda yer almış bir özel kural niteliğindedir. Bir uyuşmazlığın çözülmesinde genel kuralın değil özel kuralın uygulanacağında kuşku yoktur. Kimi bilim çevrelerince de bu görüşler benimsenmiş bulunmaktadır. İşçi kuruluşlarının çabaları ile meydana gelen toplu iş sözleşmelerinden o kuruluşun üyesi olmayan işçilerin hiçbir külfete katlanmaksızın yararlanmaları adalet kurallarına da uygun düşmez. Bunların teşmil yetkisinin kullanılması ve dayanışma aidatı denen bir parayı ödemeleri yollarıyla bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları yasa ile sağlanmış olduğundan itiraz konusu hükmün sendika özgürlüğünü zedeleyen bir yanı yoktur.”⁴⁵

Sendikaların dayanışma aidatı miktarını üyelik aidatından daha yüksek belirleyememesi (STİSK m. 39/5) de, devletin negatif sendika

⁴⁴ AYM, 18.1.2024, E.2023/12, K.2024/12, § 31, (<https://normkararlarbilgibankasi.ana-yasa.gov.tr/ND/2024/12?KelimeAra%5B%5D=sendika%20hakk%C4%B1>, Erişim Tarihi: 16.5.2024.)

⁴⁵ AYM, 2.3.1971, E.1970/46, K.1971/24, § 1, (<https://normkararlarbilgibankasi.ana-yasa.gov.tr/ND/1971/24?KelimeAra%5B%5D=sendika%20%C3%B6zg%C3%BCr%C4%9F%C3%BC>, Erişim Tarihi: 16.5.2024.)

özgürlüğünü korumaya yönelik olarak yaptığı düzenlemelerdendir⁴⁶. Dayanışma aidatı toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olmayan işçilerin akdedilen toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri için düzenlenmiş olan aidattır. STİSK m. 39/4'e göre; *“Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz.”* Söz konusu düzenleme de sendika özgürlüğünü korumak için yapılmış düzenlemelerdendir. Çünkü işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yalnızca taraf sendikaya üye olan işçilerin faydalandırılması, işçilerin hem pozitif hem de negatif sendika özgürlüklerine zarar verir⁴⁷.

Taraf işçi sendikasına üye olmayan bir işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması talep tarihinden itibaren geçerlidir (STİSK m. 39/4, 3. cümle) STİSK m. 39/4'ün 5. cümlesi olan *“İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.”* düzenlemesinin Bakırköy 16. İş Mahkemesi tarafından Anayasa m. 51'e aykırı olduğu iddiası ile iptali istenmiştir. Anayasa Mahkemesi söz konusu hükmü; görüşme ve toplu pazarlık sürecinde işyerinde çalışan, süresi içinde talepte bulunan ve dayanışma aidatı ödeyen ancak taraf sendikaya üye olmayan işçilerin, geçmişe yönelik parasal haklar bahşeden hükümlerinden yararlanamamasının, işçileri üye olmaya zorlayacağı, bu durumun da hem negatif sendika özgürlüğünü hem de toplu iş sözleşmesi

⁴⁶ ÇÖLDEMLİ, s. 15; NANECİ ARICI, s. 532; ERDEM, s. 24. *“Üyelik aidat borcu, üyeliğe bağlı bir borç olduğundan üyelik devam ettiği sürece bu borcun varlığından bahsedilebilir. Nitekim yıl içinde yeni üye olunması halinde aidat borcunun kalan süreyle orantılı olarak ödeneceğine dair davacı sendika tüzüğü hükmü de bu esasa uygundur. Ayrıca aksinin kabulü sendika tüzüklerinde aidat ödeme periyodu olarak uzun bir zaman dilimi belirlenmesi halinde bu durum sendikadan ayrılmayı zorlaştıracığından negatif sendika özgürlüğünün ihlali anlamına da gelebilir. Bu sebeplerle somut olaydaki gibi yıl içinde ayrılma mevcut ise kistelyevm uygulanarak aidat borcu hesaplanmalıdır. Mahkemenin bu noktadaki tespiti ve nitelendirmesi yerindedir.”* Y. 22. HD, 7.5.2013, E. 2013/8182, K.2013/10042, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 23.5.2024.)

⁴⁷ YILMAZ, İmge Hazal, *“Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Başlangıcı -Anayasa Mahkemesi Kararının Düşündürdükleri”*, TAAD, Y. 12, S. 47, Temmuz 2021, s. 477.

hakkını sınırlayacağı gerekçesi ile oy çokluğu ile iptal etmiştir⁴⁸. Kararın karşı oy yazısında ise toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın ancak taleple söz konusu olabildiği, STİSK m. 39/4'te yararlanmanın başlangıcı olarak talep tarihinin esas alındığı belirtilmiştir. Karşı oy yazısına göre; STİSK m. 39/4'ün 5. cümlesi olan “*İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur*” hükmünün iptali ile birlikte iki ihtimal ortaya çıkacaktır: Ya imzalanıp imzalanmayacağı belli olmayan bir toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinden önce dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak için başvuru şartı aranacak ya da toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlara, geçmiş etkili olarak yürürlüğe konulan hükümlerden yararlanma imkânı tanınması gibi adil olmayan ve sendikalar hukukunun üyeliği esas alan anlayışı ile uyuşmayan bir sonuç ortaya çıkacaktır. Çünkü imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanmak isteyen işçiler açısından bile işverene bildirim esas alınmaktadır⁴⁹.

Kanaatimizce söz konusu hükmün iptal edilmesi toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olan işçilerle, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler arasında tam bir eşitlik sağlamaktan uzaktır. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının geçmişe götürüldüğü hallerde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin ne zaman olması gerektiği, ödemenin hangi şekilde yapılacağı, geçmiş döneme ilişkin dayanışma aidatı ödeme zorunluğu olup olmadığı gibi konular da belirsizliğini korumaktadır⁵⁰.

C. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Temelde bireysel bir hak olan sendika özgürlüğünün kolektif bir boyutu da vardır. Bireysel sendika özgürlüğü, kişilerin sendikaya üye olup üyelikten ayrılabilmesini ifade ederken, kolektif sendika özgürlüğü sendikaların bağımsızlıklarını ve varlıklarını koruyabilmek için kuruluş

⁴⁸ AYM, 30.12.2020, E.2020/57, K.2020/83, §8, (<https://normkararlarbilgibankasi.ana-yasa.gov.tr/ND/2020/83?EsasNo=2020%2F57&KararNo=2020%2F83&KararTarihiIlk=30%2F12%2F2020&KararTarihiSon=30%2F12%2F2020>, Erişim Tarihi: 30.8.2024.)

⁴⁹ AYM, 30.12.2020, E.2020/57, K.2020/83, Karşı Oy Gerekçesi.

⁵⁰ Aynı yönde bkz. YILMAZ, s. 388-389.

amacına uygun sendikal faaliyetlerde bulunabilmesi anlamına gelir⁵¹. Bu yönüyle bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü birbirini tamamlar⁵². Sendika özgürlüğünün anayasal güvencesini oluşturan Anayasa m. 51'e göre de sendika özgürlüğü hem bireysel hem de kolektif özellikleri bulunan temel bir insan hakkıdır⁵³. Kolektif sendika

⁵¹ EKMEKÇİ, Toplu İş Hukuku, s. 33; ARICI, s. 17; DEMİR, Uygulama, s. 513; SÜMER, İş Hukuku, s. 191; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 73; BAYCIK, Sendikal Ayrımcılık, s. 13; EKİN, s. 53; ÇÖLDEMLİ, s. 16; CEYLAN, s. 17; ERDEM, s. 26; ARSLAN, s. 29-30; BOYDAK, s. 48, AYDIN, Sendika Hakkı, s. 22; TÜYSÜZ, s. 22.

⁵² SÜMER, İş Hukuku, s. 191; AKTAY, s. 14; SUR, Toplu İlişkiler, s. 34; ÇÖLDEMLİ, s. 16; ZORLUTUNA, s. 113. "Bireysel sendika özgürlüğü kolektif sendika özgürlüğünün bir gereğidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur." Y. 9. HD, 22.1.2018, E.2016/35557, K.2018/802, kararın metni için bkz. SES, s. 114, dn. 415, aynı yönde Y. 9. HD, 24.3.2016, E.2016/8784, K.2016/7250, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 23.5.2024.) AYM, 26-27.9.1967, E. 1963/336, K. 1967/29 sayılı kararı için AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 73, dn. 32.

⁵³ EKMEKÇİ, Toplu İş Hukuku, s. 31; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 71; AKTAY, s. 12; ÇÖLDEMLİ, s. 13; AYDIN, Sendika Hakkı, s. 7. "Anayasanın 51. maddesinin incelenmesinden de sendika özgürlüğünün klasik ve en önemlisi sosyal bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır. İşçinin sendika kurma sendikaya üye olma özgürlüğüne pozitif sendika özgürlüğü denir. İşçiler önceden izin almadan sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip oldukları gibi, sendikalara serbestçe üye olabilecekler, üyelikten çekilebileceklerdir." Y. 22. HD, 16.4.2015, E.2015/9847, K.2015/13917; Y. 9. HD, 25.3.2014, E.2013/13993, K.2014/10049; Y. 9. HD, 12.10.2015, E.2015/19750, K.2015/28247; Y. 9. HD, 27.1.2016, E.2015/27870, K.2016/2122, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 18.5.2024.) Anayasa Mahkemesi, sendika hakkını temel hak olarak görmemekle birlikte, tarafı olduğumuz Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) sendika hakkının, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11. maddesinin (1) numaralı fıkrasında düzenlenen örgütlenme özgürlüğünün özel bir biçimini temsil ettiğini kabul etmesi, sendika hakkının Anayasa'nın 33. maddesindeki örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olması ve AİHS tarafından korunan bir temel hakın kapsamında kalması sebebiyle, bireysel başvurularda, sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali iddialarını da değerlendirmekte ve bu konularda gerekli kararları vermektedir. Bu konuda bkz. AYM, 28.2.2018, E.2016/141, K.2018/27 sayılı kararın karşı oy gerekçesi §8, (<https://normkararlarbilgi-bankasi.anayasa.gov.tr/ND/2018/27?KelimeAra%5B0%5D=sendika%20hakk%C4%B1&page=2>, Erişim Tarihi: 16.5.2024.) Ayrıca Anayasa Mahkemesi sendikal gerekçelerle iş sözleşmesi feshedildiği hâlde sendikal tazminat talebinin reddedilmesi nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiası ile ilgili verdiği kararda şu ifadelerle yer vermiştir: "Örgütlenme özgürlüğü bireylere siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını topluluk hâlinde gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün

özgürlüğünün sendikaların varlıklarını koruma özgürlüğü, sendikaya üye çekmek için çalışmalar yapma özgürlüğü ve sendikal faaliyetler düzenleme özgürlüğü olmak üzere üç farklı görünümü mevcuttur⁵⁴.

Kolektif sendika özgürlüğünün sağlanabilmesi için öncelikle sendikaların varlığının devlete karşı korunması gerekir⁵⁵. Anayasa m. 51/1'de ve STİSK m. 3/1'de serbest kuruluş ilkesinin benimsenmesi, sendikaları devlete karşı korumak için alınmış önlemlerden biridir. Sendikaların organlarını oluşturma ve tüzük hazırlamalarına ilişkin özgürlükleri, üyeleri hakkında disiplin cezası verebilme hürriyetleri, sendikaların üst kuruluşlara üye olabilmeleri ve idari yoldan kapatılmamaları da kolektif sendika özgürlüğünü güvence altına alan düzenlemelere örnek teşkil eder⁵⁶.

II. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KORUNMASI

A. Genel Olarak

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendika özgürlüğünün korunmasını üç başlık altında ele almıştır. STİSK m. 25'te sendikaya üye olmanın ve sendikal faaliyetlerde bulunma eylemlerinin güvencesi düzenlenirken, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi STİSK m. 24'te, sendika yöneticiliğinin güvencesi ise STİSK m. 23'te ve STİSK m. 24/5'te hüküm altına alınmıştır. Konu sınırlaması bakımından bu makalede STİSK m. 25'te düzenlenen sendika üyeliğinin ve sendikal faaliyette bulunmanın güvencesi üzerinde durulacaktır.

bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir." Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B.No: 2014/15627, 5.10.2017, § 18, (https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/15627, Erişim Tarihi: 16.5.2024.) Kararın incelemesi için bkz. EKMEKÇİ, Ömer/GEMALMAZ, Burak/ASLAN, Volkan/YILMAZ, Hilal, Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar, İstanbul 2022, s. 58; ÖZGÜL EKİZ, s. 334 vd; ÖKTEM SONGU, s. 342 vd.

⁵⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 832 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s. 191; EKİN, s. 54; ÇÖLDEMLİ, s. 16; CEYLAN, s. 18; AKAY PİŞKEN, s. 11; ZORLUTUNA, s. 114.

⁵⁵ SÜMER, İş Hukuku, s. 192; ÇÖLDEMLİ, s. 16; CEYLAN, s. 26; ERDEM, s. 17; ARSLAN, s. 37. Anayasa Mahkemesi'nin 14.10.1969, E.1968/34, K.1969/55 sayılı kararının incelemesi için bkz. EKİN, s. 54.

⁵⁶ SÜMER, İş Hukuku, s. 192; ÇÖLDEMLİ, s. 16; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 74-75; BOYDAK, s. 49; AYDIN, Sendika Hakkı, s. 22.

B. Sendika Üyeliğinin Güvencesi

1. İşçilerin İşe Alınmalarında Sendikal Ayrımcılık Yasağı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25'te işçilerin işe alınmalarında sendikalı-sendikasız işçi ayırımının yapılamayacağı düzenlenmiştir. STİSK m. 25/1'e 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." Söz konusu düzenleme mutlak emredici niteliktedir⁵⁷. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine bu hükme aykırı olarak konulan düzenlemeler geçersiz olacaktır (STİSK m. 25/8). Bu hüküm uyarınca işverenin bir pozisyon için başvuran adaylardan sadece belirli bir sendikaya üye olanlarla görüşme yapması veya sendika üyesi olan işçilerden hiçbirini işe almaması hem sendika özgürlüğüne hem de işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder⁵⁸. İşverenin STİSK m. 25/1'e aykırı davranması halinde STİSK m. 25/4'te düzenlenen sendikal tazminatı ödemesi gerekeceği gibi sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu da oluşabilir⁵⁹.

⁵⁷ AKYIĞIT, Toplu İş Hukuku, s. 81; SUR, Değerlendirme, s. 333; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s. 117; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 833; TULUKÇU, Binnur, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, 1. Baskı, Ankara 2017, s. 429; ÖZKARACA, Ercüment, "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güveceler", Çalışma ve Toplum, 2013/3, s. 200; NANECİ ARICI, s. 538; DERELİ, Toker, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, 2013/1, s. 48; DERELİ, Toker, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler", Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 1, Ocak 2014, s. 19; ASTARLI, Muhittin, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları", GÜHFD., Y.2013, S. 1-2; s. 161; SES, s. 101.

⁵⁸ NANECİ ARICI, s. 539; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 427; EREN, s. 257; ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 198; ŞAHLANAN, Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 132.

⁵⁹ ASTARLI, Hukuki Sonuçlar, s. 161; DEMİR, Uygulama, s. 555; NANECİ ARICI, s. 539; BOYDAK, s. 168. Türk Ceza Kanunu m. 118'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.

Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bir kararda, sendika yöneticiliği görevi sona eren bazı işçiler eski işyerine yeniden çalışmak için başvurduğunda, işveren kıdem tazminatlarını ödeyerek iş sözleşmelerini feshetmiştir. Başvurucular, iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshedildiği, başka sendikalara üye olan yöneticilerin işe başlatıldığı iddiası ile dava açmışlardır. İlk derece mahkemesi, işverenin başvuru işçilerle yeniden iş sözleşmesi yapmamasının, mahkemece işe başlatılması şeklinde ifaya yönelik hüküm kurulmasını gerektirmediği gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Söz konusu karar Yargıtay tarafından da onanmıştır.

Başvurucular adil yargılanma ve çalışma haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuşlardır. Mahkeme, Anayasa m. 51-54'te düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamı belirlenirken Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarının göz önüne alınması gerektiğini belirtmiştir⁶⁰. Anayasa Mahkemesi ayrıca AİHM'nin başvuruların sendika özgürlüklerinin ihlal edildiği yönünde kararları bulunmakla beraber, AİHM'nin sendikadaki görevleri herhangi bir nedenle sona eren sendika üyelerine eski işlerine dönme hakkının, AİHS'in 11. maddesi kapsamında korunmayacağı sonucuna vardığını belirtmiştir⁶¹. Buna rağmen Anayasa Mahkemesi objektif ve makul bir haklı neden olmaksızın işçilere üye oldukları sendikalar göz önünde bulundurularak farklı işlem yapılmasının meşru bir amacı olmadığını vurgulamış, söz konusu kararda Anayasa m. 10'da güvence altına alınan eşitlik ilkesinin ihlal edildiği sonucuna ulaşmış ve dosyayı yeniden yargılama yapılmak üzere ilk derece mahkemesine göndermiştir⁶².

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur." Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **FİNCAN**, Müslüm, "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu", TBB Dergisi, 2018, S. 136, s. 39 vd.; **AYDIN**, Devrim, "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu", İnÜHFD., 12(2), 2021, s. 791 vd.; **SÜMER**, Sendikal Hak, s. 138 vd.

⁶⁰ Remezan Orak ve diğerleri, B. No: 2013/2229, 3/2/2016, § 30, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/2229>, Erişim Tarihi: 31.8.2024.)

⁶¹ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Ceyhan/Türkiye (k.k., B. No: 46330/99, 4.10.2005 atıf yapan kararı için bkz. Remezan Orak ve diğerleri, B. No: 2013/2229, 3.2.2016, § 31, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/2229>, Erişim Tarihi: 31.8.2024.)

⁶² Remezan Orak ve diğerleri, kararın metni için bkz. **EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ**, s. 549 vd.

İşverenin, iş sözleşmesi akdederken işe başvuranların sendikali veya sendikasız olması yönünden ayırım yapması halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (STİSK m. 25/4). Ancak bu durumda iş sözleşmesi henüz kurulmadığı, başka bir ifadeyle başvuran henüz işçi niteliği kazanmadığı için alacağı ücret de belli değildir. Dolayısıyla bir yıllık ücret tutarındaki tazminatın hangi ücretin esas alınarak hesaplanacağı belirsizdir. Bir görüşe göre bu hesaplamada esas alınması gereken ücret, adayın niteliğine uygun olarak başvurduğu işin emsal ücretidir⁶³. Başka bir görüşe göre ise, bu hesaplamada dikkate alınması gereken ücret, işyerinde bir toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmede belirlenen asgari ücret, böyle bir toplu iş sözleşmesi yoksa veya mevcut toplu iş sözleşmesinde böyle bir hüküm yoksa kanuni asgari ücrettir⁶⁴. Kanaatimizce bir yıllık sendikal tazminatın hesaplanmasında dikkate alınması gereken ücret, başvuru iş için belirlenen ücret, başvuru işin ücretinin belli olmaması halindeyse emsal ücrettir.

Sendikal nedenle kendisi ile iş sözleşmesi akdedilmediğini iddia eden başvuran, bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Ancak işe başvuran kişi, sendikal nedenle ayrımcılık yapıldığına dair güçlü bir durum ortaya koyduğu takdirde ispat yükü işverene geçmektedir (STİSK m. 25/7). Görüldüğü üzere burada 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu⁶⁵ m. 6 "*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*" genel kuralı yumuşatılmış ve başvuran sendikal ayrımcılığa uğradığını düşündüren güçlü bir emare gösterdiğinde ispat yükü işverene yüklenmiştir⁶⁶.

2. İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında Sendikal Ayrımcılık Yaşığı

İşverenin, herhangi bir sendikaya üye olan işçilerle, hiçbir sendikaya üye olmayan işçiler veya farklı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları ve iş sözleşmesinin sona ermesi açısından da ayırım yapması yasaktır (STİSK m. 25/2). Ancak, işverenin, işçiler arasında, eğitim

⁶³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s. 118; BOYDAK, s. 71; AYDIN, Sendika Hakkı, s. 81; SARIBAŞ ANSEN, Gizem, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Sendikal Güvenceler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2024, s. 23.

⁶⁴ AKYİĞİT, Yeni Sistem, s. 78.

⁶⁵ RG., 8/12/2001, 24607.

⁶⁶ BOYDAK, s. 165; ÖZVERİ, s. 92; ZORLUTUNA, s. 192.

ve kıdem gibi objektif nitelikleri göz önünde bulundurarak ayırım yapmasında herhangi bir hukuka aykırılık yoktur⁶⁷. İşverenin, sendikalı ve sendikasıız işçiler arasında ayırım yapabileceği konular, ücret, ikramiye, prim gibi paraya ilişkin konulardır (STİSK m. 25/2). Kanun koyucu söz konusu hükümle işverenin ayrımcılık yasağına sınırlama getirmiş ve toplu iş sözleşmeleriyle sendika üyesi olan çalışanlar lehine özellikle ekonomi alanında yapılan düzenlemeleri ayrımcılık yasağının dışında tutmuştur⁶⁸. Esasen STİSK m. 39/1 uyarınca da *“Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.”*

İşveren sendikalı ve sendikasıız işçiler arasında, sırf bu özelliklerinden dolayı farklı işlemde de bulunamaz. STİSK m. 25/3'e göre; *“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.”* Bu hükümden hareketle, herhangi bir işçinin sendikacılık faaliyetlerini işyeri dışında yürütebileceği gibi, işverenin izni ile işyerinde de yürütebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır⁶⁹. Başka bir ifade ile işyerindeki sendikal hareketlere katılan bir işçi, sırf bu davranışından ötürü farklı muameleye tabi tutulamayacağı gibi işten de çıkarılamaz. İşçinin bu güvenceden faydalanabilmesi için faaliyetine katıldığı sendikanın üyesi olması da gerekmez⁷⁰.

Bu konuda Anayasa Mahkemesi'ne yapılan bir başvuruda, başvuruçular Anıl Pınar ve Ömer Bilge bir şirkette çalışmakta iken İşK m. 17 ve m. 18'e göre performanslarının düşük olduğu gerekçesiyle iş sözleşmeleri

⁶⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 834; ŞAHLANAN, Değerlendirme, s. 133; ASTARLI, Hukuki Sonuçlar, s. 162; BOYDAK, s. 109. Y. 9. HD, 14.03.2011, E.2010/26762, K.2011/6747 sayılı kararın incelemesi için bkz. ZORLUTUNA, s. 74.

⁶⁸ ŞAHLANAN, Değerlendirme, s. 133; ŞAHLANAN, Toplu İş Hukuku, s. 199; DERELİ, Değerlendirme, s. 46; DERELİ, Öneriler, s. 16; BOYDAK, s. 75; NANEÇİ ARICI, s. 545; ÖNSAL, Naci/AĞBABA, Nuray/TERZİ, Suat, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Kolektif İş Hukuku Sorular/Yanıtlar, 1. Baskı, Ankara, 2020, s. 51; AKAY PİŞKEN, s. 21; SES, s. 104-105; SARIBAŞ ANSEN, s. 24.

⁶⁹ ŞAHLANAN, Değerlendirme, s. 133; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 835; SÜMER, Sendikal Neden, s. 107; AKAY PİŞKEN, s. 22; BOYDAK, s. 28; SES, s. 104.

⁷⁰ ŞAHLANAN, Değerlendirme, s. 133; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 835; BOYDAK, s. 28.

işveren tarafından feshedilmiştir. Başvurucular süresi içinde feshin sendikal nedenle yapıldığının tespiti ve sendikal tazminat talebi ile dava açmışlardır. Başvurucular, şirketin Düzce'deki işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanan sendikanın Manisa'daki işyerinde de örgütlenme çalışmalarına başladığını, kendilerinin de mesai saatleri dışında bu toplantılara katılmak suretiyle sendikal çalışmalar yaptıklarını, şirketin bu durumdan haberdar olması üzerine iş sözleşmelerini performans düşüklüğünü gerekçe göstererek feshettiğini ileri sürmüşlerdir. Başvurucular ayrıca şirketin Manisa'da bulunan şubesinde çok sayıda işçinin iş sözleşmelerinin sendikal faaliyetlerde bulunmaları nedeniyle feshedildiğini, açılan davaların işçilerin lehine sonuçlandığını vurgulamışlardır. İlk derece mahkemesi, Düzce'de söz konusu sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kazanmasından sonra Manisa'da çok sayıda işçi çıkardığı, öyle ki işyerinde sendikal işçi kalmadığı, sendika üyesi olmayan başvurucuların sendikaya üye olmalarının engellenmesi amacıyla iş sözleşmelerinin feshedildiği kanaatine varmış ve davayı kabul etmiştir. İlk derece mahkemesi STİSK m.25/5 uyarınca başvuruculara birer yıllık ücretleri tutarında tazminat ödenmesine hükmetmiştir. Dosyayı temyiz mercii olarak inceleyen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise ilk derece mahkemesinin, iş sözleşmesinin feshinde herhangi bir haklı neden olmadığı yönündeki tespitini isabetli bulsa da, sendikal fesih sebebinin yeterli ve inandırıcı bir şekilde ispat edilemediği gerekçesiyle sendikal tazminat talebini reddetmiştir.

Anayasa Mahkemesi yaptığı incelemede konuyu Anayasa m. 51'de düzenlenen sendika özgürlüğü yönünden ele almış ve sendikaya üye olma güvencesinin henüz sendikaya üye olmadığı halde sendikal faaliyetlere katılmayı da kapsadığını ifade etmiştir⁷¹. Anayasa Mahkemesi, işçilerin, sendikanın kendisine üye olunması amacıyla düzenlediği toplantılara katılması sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde, sendika özgürlüğünün ihlal edildiği sonucuna ulaşmış ve bu durumda devletin pozitif yükümlülükler kapsamında tedbir alması gerektiğini belirtmiştir⁷². Sonuçta Anayasa Mahkemesi, ilk derece mahkemesinin ikna edici ve yeterli değerlendirmesine karşılık Yargıtay'ın ilgili hukuk dairesinin

⁷¹ Anıl Pınar ve Ömer Bilge, B. No: 2014/15627, 5.10.2017, § 35.

⁷² Anıl Pınar ve Ömer Bilge kararı, § 42.

kararı gerekçesiz olarak bozduğu, bu durumda Anayasa m. 51'de düzenlenen sendika özgürlüğünün ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır⁷³.

Anayasa Mahkemesi'nin değerlendirmesine göre sendika özgürlüğü, içeriğinde sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmaya yetecek çoğunluğa ulaşabilmeleri için işçileri üye olmaya ikna etme çalışmaları yapabilmelerini de barındıran oldukça geniş kapsamlı bir özgürlüktür⁷⁴. AİHM de, verdiği kararlarda sendikanın çalışanları üyeliğe ikna etme hakkının sendikal haklar içinde olduğu yönünde görüş bildirmiş, sendikanın çalışanları üyeliğe ikna etme hakkını toplu işten çıkarma yoluyla bertaraf eden işverenin davranışının sendikal özgürlükleri ihlal ettiği sonucuna ulaşmıştır. AİHM'ye göre sendikal tazminatın işçinin ücreti ve işverenin ekonomik gücü göz önünde bulundurulmadan asgari tutardan belirlenmesi işveren açısından caydırıcı etki doğuracak yeterlilikte değildir⁷⁵.

Sendikaya üye olma özgürlüğü, üye olmayı tercih etme yetkisini de içermekte bu tercih de sendikanın işçiyi üye yapmak için yaptığı çalışmalara göre biçimlenmektedir. Başka bir ifade ile sendikal faaliyetlerde bulunma özgürlüğü yalnızca üyesi olunan sendikanın faaliyetlerine katılmayı değil, henüz üyesi olunmamış bir sendika tarafından yapılan bilgilendirilme ve ikna çalışmalarına katılabilme özgürlüğünü de kapsamaktadır⁷⁶. Bu yüzden Anayasa Mahkemesi, ilk derece mahkemesinin yeterli

⁷³ Anıl Pınar ve Ömer Bilge kararı, § 47.

⁷⁴ ÖKTEM SONGU, s. 345.

⁷⁵ Anıl Pınar ve Ömer Bilge kararı, § 24. *"Mahkeme, toplu işten çıkarmalar gerçekleştiren işveren için yeterince caydırıcı yaptırımlar dayatmayan ulusal mahkemeler tarafından uygulanan söz konusu yasanın, başvuran sendikanın işçileri sendikaya katılmak için ikna etmeye çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırdığı sonucuna varmıştır. Dolayısıyla somut davada ne kanun koyucular ne de mahkemeler, başvuran sendikanın, üyeleri adına söyleyeceklerini dinlemesi için işvereni ikna etmeye çalışma hakkından ve ilke olarak işverenle toplu sözleşme yapma hakkından etkin bir şekilde yararlanmasını sağlamak konusunda pozitif yükümlülüklerini yerine getirmemişlerdir. Başvuran sendikanın ve toplumun çatışan menfaatleri arasında kurulması gereken adil dengeye mevcut davada riayet edilmediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla söz konusu hususta, Sözleşme'nin 11. maddesi ihlal edilmiştir."* AİHM, Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye kararı, B. No: 35009/05, 4.4.2017, § 56, kararın Türkçe çevirisi için bkz. (file:///C:/Users/dell/Downloads/CASE%20OF%20TEK%20GIDA%20%C4%B0%C5%9E%20SENDIKASI%20v.%20TURKEY%20-%20[Turkish%20Translation]%20by%20the%20Turkish%20Ministry%20of%20Justice.pdf, Erişim Tarihi: 31.8.2024.)

⁷⁶ ÖKTEM SONGU, s. 345; EYRENCİ, Öner, Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 23-24 Kasım 2018, s. 421-422.

ve ikna edici bir şekilde gerekçelendirerek verdiği kararın Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından yeterli bir değerlendirme ve somut bir eleştiri olmadan bozulduğu kanaatini belirtmiştir⁷⁷.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin başkanı Seracettin Göktaş, Anayasa Mahkemesi'nin bu kararını eleştirmiştir. Göktaş, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin başvuru iki işçi dışında bu olayla ilgili dairenin önüne gelen bütün dosyalarda, hem işe iade davalarını hem de sendikal tazminat taleplerini kabul ettiklerini ifade etmiştir. Sendikaya üye olmayan bu iki işçi hakkında ise, sendikal faaliyet sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedildiği iddialarını yeterince ve inandırıcı bir şekilde gerekçelendiremedikleri kanaatine ulaştıklarını ve bu yüzden sendikal tazminat talebini reddettiklerini belirtmiştir. Göktaş ayrıca sendika üyesi olmayan işçilere sendikal tazminat ödenmesi ile ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihadı olduğunu ifade etmiş, söz konusu kararda bu içtihatlardan farklı bir yol izlediklerinin altını çizmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihadına göre sendika üyesi olmayan bir işçiye sendikal tazminat ödenebilmesi için ya işveren işçiyi sendikalı zannederek iş sözleşmesini feshetmeli ya da işçi sendikal faaliyette bulunmalıdır. Göktaş, söz konusu kararda ikisinin de bulunmaması sebebiyle sendikal tazminat talebinin reddedildiğini, ancak karar gerekçesinin yeterli olmadığını, bu yüzden işçilerin gerekçeli karar hakkının ihlal edilmiş olabileceğini ifade etmiştir⁷⁸.

Anayasa Mahkemesi'nin yeniden yargılama yapılması için dosyayı gönderdiği Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Göktaş'ın görüşlerine rağmen, mahkeme kararlarının bağlayıcılığı ilkesi⁷⁹ uyarınca Anayasa

⁷⁷ Anıl Pınar ve Ömer Bilge kararı, § 49.

⁷⁸ **GÖKTAŞ**, Seracettin, Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 23-24 Kasım 2018, s. 461-462; **ÖKTEM SONGU**, s. 346.

⁷⁹ Anayasa m. 153/5'e göre; "Anayasa Mahkemesi kararları Resmî Gazetede hemen yayımlanır ve yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzel kişileri bağlar." Ayrıntılı bilgi için **ÖKTEM SONGU**, s. 130 vd; **GÖZTEPE ÇELEBİ**, Ece, "Bireysel Başvuru Kararlarının Bağlayıcılığı ve İcrası Sorunu ile Kurumsallaşma İhtiyacı", Anayasa Yargısı Dergisi, Y. 2016, C. 32, S. 1, s. 96; **KAHRAMAN**, Mehmet/**ŞAHİN**, Muhammet, "Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararlarının Yerine Getirilmesi", Anayasa Yargısı Dergisi, Y. 2019, C. 36, S. 2, s. 47; **BAYMUŞ**, Turgut/**ACAR**, Eray, "Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararlarının Bağlayıcılığı Üzerine Bir Değerlendirme", Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi, Y. 2023, S. 11, s. 121; **KARAN**, Ulaş, Bireysel Başvuru Kararlarının İcrası: Eski Alışkanlıklar, Yeni Sorunlar Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Usulünün İlk Dört Yılına Dair Bir Değerlendirme, İstanbul 2017, s. 11-12.

Mahkemesi'nin kararına uyarak, daha önce verilen kararın ortadan kaldırılmasına ve ilk derece mahkemesinin kararına uyulmasına, başvuru işçilerin işe iade talepleri ile birlikte sendikal tazminat taleplerinin de kabulüne karar vermiştir⁸⁰.

Kanaatimizce Anayasa Mahkemesi'nin kararı yerindedir çünkü işçinin katıldığı sendikal faaliyet, sendikanın organize ettiği herhangi bir toplantı olabileceği gibi, bilgilendirilme ve üye olması için ikna edilme konulu bir toplantı da olabilir. Bu yüzden sendikaya üye olmadığı halde, sendikanın bilgilendirme toplantısına katılan başvuru işçilerin işe iade ile birlikte sendikal tazminat taleplerini de olumlu karşılamak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihadından sapma anlamına da gelmez. Kaldı ki işverenin, toplantılara katılan işçilerin hangilerinin sendika üyesi olduğunu kısa bir süre içinde tespit etmesi çok da mümkün olmadığından, sendika toplantılarına katılan herkesin iş sözleşmesini, sendika üyesi olduğu zannıyla feshetmiş olması da mümkündür. Bu yüzden sendika üyesi olmadığı halde, sendika toplantılarına katılan işçilerin sendikal tazminat taleplerinin reddi, işçilerin sendikalardan uzak durmalarına veya yeterince araştırmadan sendika üyesi olmalarına sebep olabilir. Bu durum da geniş anlamda sendika özgürlüğüne zarar verir.

İşverenin işçiler arasında sendikalı olup olmamalarına veya üyesi oldukları sendikaya göre ayırım yapması sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil eder. Örneğin işverenin sendikaya üye olan işçilerle olmayan işçiler arasında işin dağılımı, terfi ve geçici görevlendirme gibi konularda sendikal nedenle ayırım yapması halinde ayrımcılık yasağı ihlal edilmiş olur⁸¹. Anayasa Mahkemesi de bu konuda verdiği bir kararda başvuru işçisinin sendika temsilcisi olması dolayısıyla görev yerinin değiştirilmesinin sendika özgürlüğüne bir müdahale olduğunu belirtmiş, bu durumun demokratik toplum düzenine ve ölçülülük ilkesine uygun olmadığını altını çizmiştir. Anayasa Mahkemesi yapılan incelemeler sonucunda verdiği kararda, sendika özgürlüğünün sadece sendikaya üye olmayı değil, yönetici ve temsilci olmayı da kapsadığı, bu yüzden bir sendika temsilcisinin, mensubu olduğu sendikanın faaliyetlerine katılması sebebiyle yaptırıma

⁸⁰ Y. 22. HD, 6.2.2018, E.2017/45758, K.2018/1846 (ÖKTEM SONGU, s. 347, dn. 861.)

⁸¹ AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 82; NANEÇİ ARICI, s. 541; EREN, s. 259; ASTARLI, Hukuki Sonuçlar, s. 162.

veya farklı muameleye uğramasının örgütlenme özgürlüğünü zedeleyebileceğini vurgulamıştır⁸².

Başka bir kararda ise sendika üyesi olan başvuruçuların sendikal faaliyet çerçevesinde afiş asmaları sonucunda idari para cezası yaptırımına uğramalarının sendika özgürlüğüne aykırı olup olmadığı incelenmiştir. Davada Bakanlık afiş asmaya müdahale edilmesinin hukuki dayanağının 5326 sayılı Kabahatler Kanunu⁸³ m. 42 olduğunu belirtmiş, müdahalenin amacının başvuruçuların cezalandırılması değil; kamu düzeninin sağlanması olduğunu ifade ederek, müdahalenin amacının meşru olduğunu savunmuştur. Bakanlık ayrıca AİHM'nin *İsviçre Raelien Suisse Hareketi/İsviçre* kararına atıfta bulunarak afiş asmanın peyzajın korunması amacıyla izne bağlanabileceğini vurgulamıştır. Bakanlık afiş asma eyleminin izne bağlanması konusunda kamu makamlarının takdir yetkisi olduğunu belirterek, uygulanan yaptırımın miktarı ve adli sicile işlenmesi göz önünde bulundurulduğunda, müdahalenin demokratik toplum düzeni bakımından gerekli ve ölçülü olduğunu ileri sürmüştür⁸⁴.

⁸² Abdulkadir Akgün, B. No: 2015/19791, 20.3.2019, § 47, (<https://kararlarbilgiban-kasi.anayasa.gov.tr/BB/2015/19791>, Erişim Tarihi: 4.7.2024.) Kararın incelemesi için bkz. **NANECİ ARICI**, s. 541. Kararın dayanağını teşkil eden AİHM kararına göre ise; *"...mevcut davanın koşullarının bütünü ışığında, AİHM, nakil kararının, ulusal makamların, başvuruçuların sendikal faaliyetlerini yürütme hakkına bir müdahale olarak kabul edilebileceğini tespit etmektedir. İlgiliyi, yasal olarak kurulmuş bir sendikaya üye olmasından dolayı, başka bir bölgede bulunan bir şehre göndermeye ilişkin bu şekil bir karar demokratik bir toplumda gerekli değildir. Dolayısıyla, AİHM'nin 11. maddesi ihlal edilmiştir."* AİHM, Metin Turan/Türkiye kararı, B. No: 20868/02, 14.11.2006, § 31, 32, kararın özet çevirisi için bkz. ([file:///C:/Users/dell/Downloads/CASE%20OF%20MET%C4%B0N%20TURAN%20v.%20TURKEY%20-%20\[Turkish%20Translation\]%20by%20the%20Turkish%20Ministry%20of%20Foreign%20Affairs.pdf](file:///C:/Users/dell/Downloads/CASE%20OF%20MET%C4%B0N%20TURAN%20v.%20TURKEY%20-%20[Turkish%20Translation]%20by%20the%20Turkish%20Ministry%20of%20Foreign%20Affairs.pdf), Erişim Tarihi: 31.8.2024.)

⁸³ RG., 31/3/2005, 25772 (Mükerrer).

⁸⁴ Abdulvahap Can ve diğerleri, B. No: 2014/3793, 8.11.2017, § 28 (<https://kararlarbilgiban-kasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/3793>, Erişim Tarihi: 4.7.2024.) *İsviçre Raelien Suisse Hareketi/İsviçre* ([BD], B. No: 16354/06, 13.7.2012) § 65'e göre; *"Yerel makamların, bir afişin, ahlakın korunması, yol güvenliği veya peyzajın korunması gibi çeşitli çıkarların korunması için, bazı yasal kriterleri karşılayıp karşılamadığını incelemesi, devletlerin takdir marjına girmektedir ve makamların, bu alanda izinler vermek için belli bir serbestisi bulunmaktadır."* Kararın çevirisi için bkz. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-126620%22%5D%7D>, Erişim Tarihi: 1.9.2024.)

Anayasa Mahkemesi yaptığı incelemede AIHM'nin *Şişman ve diğerleri/Türkiye* kararına atıf yapmıştır⁸⁵. Söz konusu davada sendika şube yöneticilerinin işyerlerinde sendikaya tahsis edilen panonun dışına 1 Mayıs gösterileri ile ilgili afiş asmaları nedeniyle disiplin soruşturması açılmıştır. Soruşturma afişlerin yasaklı olması ve görüntü kirliliğine sebep olmasına dayandırılmış ve soruşturma sonucunda başvuruculara uyarma cezası verilmiştir⁸⁶. AIHM, işverenin başvuruculara erişilebilir bir sendika bilgi paneli tahsis ettiği kabul edilse bile başvurucuların işyerinin tamamına afiş asmak suretiyle görüntü kirliliğine yol açan davranışlarının söz konusu olmadığı, afişlerde yasa dışı veya kamuyu rahatsız eden içeriğin olmadığı, fiilin 1 Mayıs İşçi Bayramı'nın organize edilmesi için çalışanlar arasında iletişim kurulabilmesi için işyerinin duvarlarının geçici bir süre kullanılması ile sınırlı kaldığı, verilen uyarma cezasının demokratik bir toplumda zorunlu olmadığı yönünde görüş bildirmiştir⁸⁷.

Sonuçta Anayasa Mahkemesi, sendika üyesi olan başvurucuların sendikal faaliyet çerçevesinde afiş asmaları sonucunda idari para cezası yaptırımına uğramalarını sendika özgürlüğünün ihlali olarak görmüştür. Kararda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 11'de yer alan sendika özgürlüğünün çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme hakkını ifade ettiği ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olduğu belirtilmiştir⁸⁸.

⁸⁵ Şişman ve diğerleri/Türkiye kararı, B. No: 1305/05, 8.3.2012, kararın çevirisi için bkz. (CASE OF ŞİŞMAN AND OTHERS v. TURKEY - [Turkish Translation] by the Turkish Ministry of Justice.pdf, Erişim Tarihi: 1.9.2024.)

⁸⁶ Şişman ve diğerleri/Türkiye kararı, § 31.

⁸⁷ Abdulvahap Can ve diğerleri, § 22, 23; Şişman ve diğerleri/Türkiye kararı, § 32, 33, 35.

⁸⁸ Abdulvahap Can ve diğerleri, § 21, § 38. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 11'e göre; "Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernekkurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir. 2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlık veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensupları yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir." (<https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf>, Erişim Tarihi: 13.7.2024.)

İşverenin iş sözleşmesinin devamı süresince sendikal ayrımcılık yasağına aykırı davranması halinde işçinin en az bir yıllık ücreti tutarındaki sendikal tazminatı ödemesine hükmedilir (STİSK m. 25/4). STİSK m. 25/7'ye göre; *“Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.”*⁸⁹.

3. İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Ayrımcılık Yasağı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25/5'e göre, sadece iş sözleşmesinin kuruluşu ve devamında değil, iş sözleşmesinin feshinde de sendikal işçilerle sendikasız işçiler arasında sırf bu sebeple ayrımcılık yapılması yasaktır⁹⁰. Sözleşmenin sendikal nedenle feshi durumunda işçi, sendikal tazminat talebiyle dava açabilir. İşçinin ayrıca 4857 sayılı İŞK m. 20 ve m. 21 hükümlerine dayanarak işe iade davası açması da mümkündür. İşçinin, sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği iddiası ile işe iade davası açabilmesi için, iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun uygulama alanında olması zorunlu değildir⁹¹.

Sendikal nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçi işe iade davası açabileceği gibi, sendikal tazminat için de dava açabilir. Başka bir ifadeyle iş güvencesinden farklı olarak işçinin elinde iki seçenek mevcuttur: İş güvencesinde işçi ancak işe iade davası açabilir. Davayı kazanması halinde onu işe başlatmak veya iş güvencesi tazminatını ödemek işverenin takdirindedir. Oysa iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde, işe iade davası ile birlikte sendikal tazminatı da talep etmek işçinin takdirindedir. İşçi herhangi bir sebeple eski işinde çalışmak istemezse işe iade talep etmeksizin yalnızca sendikal tazminat da talep edebilir. Bu durum işçinin korunması ilkesi açısından yerinde bir düzenleme olup, ideal hukuk

⁸⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022, s. 986; DERELİ, Değerlendirme, s. 47; SUR, Değerlendirme, s. 339; DERELİ, Öneriler, s. 18; NANECİ ARICI, s. 542; SAYIN, Ali Kemal, “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, Haziran 2012, s. 72.

⁹⁰ BOYDAK, s. 108; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 83; EREN, s. 261; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s. 119; ÖNSAL/AĞBABA/TERZİ, s. 50; ÖZKARACA, Sendikal Güvenceler, s. 202.

⁹¹ NANECİ ARICI, s. 543; DEMİR, Uygulama, s. 538; AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 84; UÇKAN HEKİMLER, Banu, “Anayasa Mahkemesinin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Değerlendirmesi”, Çalışma ve Toplum, 2015/4, s. 25, ARSLAN, s. 135.

bakımından geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçlarının düzenlendiği İŞK m. 21'in de bu şekilde değiştirilmesi isabetli olacaktır⁹².

İşverenin sendikal faaliyette bulunan işçiyi bu sebeple işten çıkarılması halinde, sendikal tazminata hükmedilir (STİSK m. 25/4). Sendikal tazminatın miktarı işçinin bir yıllık ücret tutarından daha az olamaz. Bir yıllık ücret tutarındaki sendikal tazminatın hesabında hangi tür ücretin dikkate alınması gerektiği ile ilgili kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak doktrindeki hâkim görüşe göre bu hesaplama brüt çıplak ücret esas alınarak yapılmalı ve prim, ikramiye ve komisyon gibi ücret ekleri dikkate alınmamalıdır⁹³.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25/4'te düzenlenen "İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir" düzenlemesi ile STİSK m. 25/5'te yer alan iş güvencesinin kapsamına ilişkin İŞK. m. 18'e atıfta bulunan hüküm sebebiyle iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sendikal tazminat talep edip edemeyecekleri tartışma konusu olmuştu⁹⁴. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014'te STİSK m. 25/4'te geçen "fesih dışında" ibaresiyle STİSK m. 25/5'te geçen "18" ibaresini iptal etmesi, sorunu iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışındaki işçiler

⁹² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1112; BOYDAK, s. 181; NANEÇİ ARICI, s. 545.

⁹³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 988; ŞAHLANAN, Değerlendirme, s. 136; SÜMER, Uygulamalar, s. 516; TULUKÇU, s. 437; AKYİĞİT, Yeni Sistem, s. 78; NANEÇİ ARICI, s. 541; BOYDAK, s. 129; KÜÇÜK, s. 117; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.02.2022, E.2022/766, K.2022/1844 sayılı kararı ve kararın incelemesi için ÖZKARACA, Arcüment, "Sendikal Tazminata Esas Ücret", Tekstil İşveren Hukuk Eki, S. 143, 2022, s. 6.

⁹⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 836; TULUKÇU, s. 431-432; UÇKAN HEKİMLER, s. 26; BOYDAK, s. 130; ARSLAN, s. 134. Mevcut düzenleme sebebiyle iş güvencesi kapsamında çalışmayan işçilerin sendikal tazminat taleplerinin mümkün olmadığı, oysa sendikal tazminatın 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar hem iş güvencesi kapsamında olan hem de olmayan işçiler için sendika hakkının özünü koruyan vazgeçilmez bir güvence olarak mevzuatta yer aldığı, söz konusu düzenlemenin kazanılan haklar açısından bir geriye dönüş teşkil ettiği, bu durumun hukuk devleti ile bağlantılı olarak eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı bakımından Anayasa'ya açıkça aykırı olduğu, hükmün ilgili yerlerinin ivedilikle iptal edilmesi gerektiği ile ilgili bilgi ve görüş için bkz. SAĞLAM, Fazıl/SOYER, Polat, "İş Güvencesi İçinde Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Halinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Bu Açıdan Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu", Legal İSGHD., Y. 2013, S. 39, s. 22-23.

lehine çözüme kavuşturmuştur⁹⁵. Bu sayede iş güvencesi hükümlerinin kapsamında olmayan işçiler de, işe girişlerinde, çalışma şartlarında ve iş sözleşmelerinin sona ermesinde sendikal nedenle ayrımcılığa uğramaları halinde sendikal tazminat kazanma hakkı elde etmiş oldu⁹⁶. Ayrıca iş güvencesi hükümlerinin kapsamında olmayan işçilerin, iş sözleşmeleri sendikal nedenle feshedilirse, bu işçilerin işlerine geri dönmek için dava açabilmeleri de, Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu iptal kararı ile mümkün olmuştur⁹⁷. Mahkeme iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedenle olduğuna karar verirse, iş güvencesi kapsamında olmayan işçi lehine de, tıpkı iş güvencesi kapsamında olan işçiler lehine olduğu gibi, dört aylık ücret tutarındaki boşta geçen süre ücretine ve sendikal tazminata hükmeder⁹⁸. Sendikal tazminatın miktarı en az bir yıllık ücret tutarındadır (STİSK m. 25/4). İş güvencesi hükümlerinin kapsamının dışında olan bir işçi için işe iade davası açma hakkı, yalnızca iş sözleşmesinin sendikal nedenle fesihinde verildiğinden, sendikal neden ispatlanmadığında, fesih için hiçbir geçerli neden bulunmasa bile mahkemenin işe iade davasını reddetmesi gerekir⁹⁹.

Sendikal tazminata hak kazanılabilmesi, iş güvencesi tazminatından farklı olarak, işçinin işe başlamak için işverene başvurmasından veya işverenin işçiyi işe başlatmasından bağımsızdır. Başka bir ifadeyle

⁹⁵ AYM, 22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, RG. 11.10.2015, 29529, (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/2015111111-10.pdf>, Erişim Tarihi: 18.7.2024.)

⁹⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 837; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 566; SÜMER, Uygulamalar, s. 509; NANEÇİ ARICI, s. 543; BOYDAK, s. 137; ARSLAN, s. 138. Söz konusu hüküm iptal edilmeden önce iş güvencesi hükümleri kapsamında olmayan işçilerin yalnızca kötüniyet tazminatı elde edebildikleri, dolayısıyla bu hükmün işçilere karşı, daha hafif bir ihlal olan ayrımcılığa uğramaları halinden bile daha az bir koruma sağladığı yönünde bilgi ve görüş için bkz. SAĞLAM/SOYER, s. 6.

⁹⁷ EKMEKÇİ, Ömer, "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar," Çimento İşveren, C. 30, S. 3, Mayıs 2016, s. 20; SÜMER, Halûk Hâdi, "İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Güvencesi", Legal İHSGHD., Nisan 2016, Prof. Dr. Fevzi DEMİR'e Armağan, s. 246; TULUKÇU, s. 432; NANEÇİ ARICI, s. 543.

⁹⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 837; ASTARLI, Muhittin, "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, s. 1248; TULUKÇU, s. 438; BOYDAK, s. 137.

⁹⁹ EKMEKÇİ, İptal Kararı, s. 21; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 837; SÜMER, İş Güvencesi, s. 246; BOYDAK, s. 117.

mahkeme, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini tespit etmesi halinde, işçinin çalışmak için işverene başvurması veya işverenin işe başlatmasına bağlı olmadan sendikal tazminata hükmeder¹⁰⁰. Bu yüzden eski işyerinde herhangi bir sebeple çalışmak istemeyen işçinin iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilmişse, işe iade davası açmaksızın sadece sendikal tazminat için de dava açabilmesi mümkündür. Ancak sendikal tazminata karar verildiğinde, ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmedilemez¹⁰¹.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.25/6'ya göre; “İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir.” Ancak bu durumda işverenin ispat yükü iş sözleşmesinin feshinin nedenine ilişkindir. Başka bir ifade ile işverenin feshin sendikal nedene dayanmadığını ispatlama yükümlülüğü yoktur. İşverenin fesih işleminin nedenini ispatlaması yeterli olup, ayrıca bu nedenin geçerli veya haklı olduğunu da ispatlaması koşulu yoktur¹⁰². İşçinin, feshin işverenin gösterdiği sebebe değil; sendikal sebebe dayandığını iddia etmesi halinde ispat yükü yer değiştirir. Feshin işverenin iddia ettiği sebeple yapılmadığını iddia eden işçi de feshin sendikal nedenle yapıldığını kanıtlamak zorundadır¹⁰³.

Yargıtay içtihatlarına göre, iş sözleşmesinin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının tespitinde, fesih tarihinde işyerinde çalışan işçilerin sendikalılık oranı, daha önce sendikaya üye olup da üyelikten çekilen işçilerden işyerinde çalışmaya devam eden işçi olup olmadığı, sendikal fesih iddiası ile iş sözleşmesi feshedilen başka işçi olup olmadığı ve hem

¹⁰⁰ SÜZEK, s. 566; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 837; SUR, Toplu İlişkiler, s. 59; TULUKÇU, s. 438; DEMİR, Uygulama, s. 552; ÖZKARACA, Sendikal Güvenceler, s. 208; BOYDAK, s. 137; UÇKAN HEKİMLER, s. 26; NANECİ ARICI, s. 544; ASTARLI, Türkiye Kararı, s. 1252.

¹⁰¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 836; BOYDAK, s. 121; KARAAHMETOĞLU, Atanur, “İş Güvencesinin Sendikal Güvencelere Etkisi ve Sendikal Güvencelerin Sağladığı Hukuki Korumalar Üzerine Bir Değerlendirme”, Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, C. 3, S. 2, Y. 2022, s. 17.

¹⁰² TBMM, Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 197, s. 13, (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf> Erişim Tarihi: 18.7.2024.) ÖZKARACA, Sendikal Güvenceler, s. 209, dn. 74; BOYDAK, s. 162; AKYİĞİT, Yeni Sistem, s. 84; ŞAHLANAN, Toplu İş Hukuku, s. 211; SARIBAŞ ANSEN, s. 40.

¹⁰³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 839; EKMEKÇİ, Toplu İş Hukuku, s. 178; DEMİR, Uygulama, s. 543; NANECİ ARICI, s. 545; SÜMER, Uygulamalar, s. 510; SAYIN, s. 72; SARIBAŞ ANSEN, s. 40.

sendika üyesi olup hem de işyerinde çalışmaya devam eden işçi olup olmadığı önem kazanmaktadır¹⁰⁴. İş sözleşmesinin feshinin sendikal nedenle yapıldığının kabul edilebilmesi için, işverenin fesih işlemini işyerinde sendikayı etkisiz hale getirmek ve bu suretle toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemek için yaptığının belirlenmesi gerekir. Ancak çıkarılan işçilerin büyük çoğunluğunun sendikal olması her zaman feshin sendikal nedenle yapıldığını göstermez¹⁰⁵. Özellikle yapılan fesihlerin temel sebebinin işyerinin verimliliğinin azalması ve küçülmeye gidilmesi gibi ekonomik sebepler olduğu durumlarda sendikal tazminat talepleri kabul edilmemektedir¹⁰⁶. Bununla birlikte Yargıtay bir kararında, toplu iş sözleşmesi sürecinin başlamasından sonra çok sayıda işçinin çıkarıldığının belirlendiği bir davada, çıkarılan işçilerin çoğunluğunun sendikal olması ve hiçbir zaman sendika üyesi olmamış veya daha sonra sendika üyeliğinden ayrılmış olan işçilerin görev yerlerinin değiştirilerek çalıştırılmaya devam edilmesini göz önünde bulundurarak, yapılan fesih işlemlerinin sendikal nedenle yapıldığını kabul etmiştir¹⁰⁷. Yargıtay işverenin, yetkili sendikanın değişmesini önlemek için işçileri ikna etmeye çalışmasını ve onlara menfaat sağlamasını ancak buna rağmen sendikasını

¹⁰⁴ Y. 9. HD, 4.4.2017, E.2017/9171, K.2017/5950; Y. 22. HD, 24.12.2019, E.2017/25076, K.2019/24324 (ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 841, dn. 167.); Y. 22. HD, 17.11.2011, 10439/4986, Y. 9. HD, 25.5.2011, 14308/15448, “İşçinin sendikasız olduğu bir aşamada işine son verilmiş olması feshin sendikal nedene dayanmadığını göstermez.” Y. 9. HD, 19.10.1998, 12272/14546 kararlar için bkz. TULUKÇU, s. 434, dn. 129. “Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.” İstanbul BAM, 30. HD, 6.10.2020, E. 2020/381, K. 2020/19760 (SARIBAŞ ANSEN, s. 41-42.)

¹⁰⁵ Y. 9. HD, 4.10.2018, E.2018/5445, K.2018/17529, kararın incelemesi için bkz. ÖKTEM SONGU, s. 351. Y. 22. HD, 2.3.2020, E.2017/28035, K.2020/387 (ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 909.)

¹⁰⁶ DEMİR, Uygulama, s. 557. Y. 9. HD, 28.6.1994, E.1994/8277, K.1994/10145 (İşveren Dergisi, Ağustos 1994, s. 15); Y. HGK., 10.11.1999, E.1999/9-32, K.1999/943 (Tekstil İşveren, Mart 2000, s. 17-18.)

¹⁰⁷ Y. 22. HD, 11.6.2014, E.2014/15027, K.2014/16870 (Çalışma ve Toplum, 2015/3, s. 416 vd.)

değiştirmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini de sendikal nedenle fesih saymıştır¹⁰⁸.

SONUÇ

Sendikaların üyelerinin daha yüksek ücretlerle çalışması, onların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve onlar için çeşitli sosyal, ekonomik ve kültürel imkânlar sağlanması için çalışmalar yapmak gibi görevleri vardır. Sendikaların bu görevlerini yerine getirebilmeleri, hem üyelerin serbestçe üye olup üyelikten ayrılabilmelerine hem de sendikaların serbestçe kurulup sendikal faaliyetlerde bulunabilmelerine bağlıdır. Bu durumların ilki bireysel sendika özgürlüğü, diğeri ise kolektif sendika özgürlüğüdür.

Bireysel sendika özgürlüğü pozitif ve negatif sendika özgürlüğü olmak üzere ikiye ayrılır. Pozitif sendika özgürlüğü işçilere ve işverenlere, dilediği sendikaya üye olma, kanundaki kuruluş şartlarını yerine getirerek sendika kurma ve birden çok sendika arasından istediğini seçme özgürlüğünü veren sosyal haktır. İşçi ve işverenlerin tercihte bulunabileceği birden fazla sendika kurulabilmesi ilkesine sendika çokluğu ilkesi denir. Bu ilke hem sendikalar için hem de üst kuruluş olan konfederasyonlar için geçerlidir. Bu ilkenin zıddı ise sendika tekliği ilkesidir. Sendika tekliği ilkesine göre aynı işkolunda birden fazla sendika kurulamaz.

Ülkemizde sendika özgürlüğünün doğal sonucu olarak sendika çokluğu ilkesi benimsenmiştir. Ancak çok sayıda sendikanın da bazı

¹⁰⁸ “Yine davalı işverenin bu süreçte işyerindeki yetkili sendika değişikliğini önlemek için işçilere para dağıtıldığının iddia edildiği ve bu iddiayı desteklemek için işyerindeki panolarda ilan edilen davalı işyerininnin yazısının dosyaya ibraz edildiği ve ibraz edilen bilâ tarihli bu yazıda, “Hepimiz için olumsuz sonuçlar doğuracak sıkıntılı bir sürecin sağ duyulu davranan sizler sayesinde sona ermiş olması, iş disiplininin ve üretimin kesintisiz şekilde devam etmesi dolayısıyla işinize ve işyerinize sahip çıkmanız bizler için büyük önem taşımaktadır.” yönünde söylemlere yer verildikten sonra Mayıs ayı sonunda 1.000 TL tutarında destek ödemesi yapıldığı, 2015/Ağustos ayından itibaren toplam 4 ay içinde yapılacak ödemelere ilişkin bilgi verildiği görülmüştür. Açıklanan mevcut delil durumu itibariyle; davalı işyerindeki sendikal faaliyete ve sendikalar arasındaki çekişmeye davalı işverenin dahil olduğu açıktır. Fesih için neden göstermeyen, sendikalar arası çekişmeye dahil olan davalı işverenin, iş sözleşmesini sendikal nedenle feshettiği açık olup, bu durumun sendikalar arasındaki rekabetten kaynaklandığını söylemek yerinde değildir. Sendikal fesih iddiası ispatlanmış olup, sendikal tazminatın kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.” Y. 9. HD, 22.1.2018, E.2016/35810, K.2018/673 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 8.7.2024.)

sakıncaları vardır. Şöyle ki, sendikaların çok sayıda olması işçilerin örgütlenmesini zorlaştırır ve güçlü sendikacılığı engeller. Bu yüzden hukuk sistemimizde, güçlü sendikacılığın geliştirilmesi ve güçlendirilmesi için bazı tedbirler alınmıştır. Sendikaların işkolu esasına göre kurulabilmesi, işkolu sayısının sınırlı olarak belirlenmesi ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda 20'ye kadar düşürülmesi, Kanun'da federasyon türü yapılanmalara izin verilmemesi ve bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmesi için belirli oranda işçinin o sendikaya üye olması zorunluluğunun aranması, hukukumuzda sendikacılığın güçlendirilmesi için alınan tedbirlerden bazılarıdır.

İşçi ve işverenlerin kural olarak aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olabilmeleri yasaktır. Ancak bir işçi aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok işverene bağlı olarak çalıştığı takdirde, bu işçinin birden çok sendikaya aynı zamanda üye olabilmesi mümkündür. Bu düzenleme kısmi süreli çalışan işçilerle birlikte, çalışmanın türü Kısmi Çalışma Yönetmeliği'ne göre kısmi süreli çalışma sayılmayan süreler boyunca birden çok işte çalışan işçilere de uygulanabilir niteliktedir. Bu hükme aykırı olarak birden çok sendikaya üye olan işçi ve işverenlerin ise sonraki üyelikleri geçersiz olur.

Negatif sendika özgürlüğü ise işçi ve işverenlerin hiçbir sendikaya üye olmama veya üye olduğu sendikadan istediği zaman ayrılabilme özgürlüğüdür. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikaya üye olmak gibi üye olmamak veya üyesi bulunduğu sendikadan ayrılmak da serbesttir. Negatif sendika özgürlüğünün amacı işçileri sendikalara karşı korumaktır. Kanun koyucunun bunu sağlayabilmek için de aldığı bazı tedbirler mevcuttur. Bir işçinin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmesi için, toplu iş sözleşmesini yapan sendikanın onayına ihtiyacının olmaması ve dayanışma aidatının üyelik aidatından daha yüksek belirlenmemesi bu tedbirlerden bazılarıdır.

Sendikaların varlıklarını koruyabilmeleri ve amaçlarına uygun çalışmalar yapabilmeleri için kolektif sendika özgürlüğünün de sağlanması gerekir. Kolektif sendika özgürlüğü ve bireysel sendika özgürlüğü temelde bir bütündür ve birbirlerini tamamlar. Sendikaların kendilerine üye çekmek için çalışmalar yapabilmeleri ve sendikal faaliyetlerde bulunabilmeleri kolektif sendika özgürlüğünün sonucudur.

Sendika özgürlüklerini güvenceye alabilmek için Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlemeler yapılmıştır. STİSK m. 23 sendika yöneticiliğinin, STİSK m. 24 işyeri sendika temsilciliğinin ve STİSK m. 25 de sendika üyeliğinin güvencesini düzenleyen hükümlerdir. STİSK m. 25'e göre, işe girişte, iş sözleşmesi devam ederken ve iş sözleşmesi sona ererken sendikalı işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında veya farklı sendikalara üye olan işçiler arasında ayrımcılık yapılması yasaktır. Fesih dışında sendikal ayrımcılık yapıldığını ispat yükümlülüğü işçiye aitken, sendikal nedenle fesih yapıldığı iddiası ile açılan davada ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun eski düzenlemesinde sendikal nedenle feshin sonuçları iş güvencesi hükümleri içinde olan işçiler açısından farklı, olmayan işçiler açısından farklı düzenlenmişti. İş güvencesi hükümleri içinde olan işçiler iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açtıkları davada işe iadelerini talep edebilirken, iş güvencesi hükümleri içinde olmayan işçiler ancak sendikal tazminat talebi ile dava açabiliyorlardı. Anayasa Mahkemesi 22.10.2014'te verdiği kararla bu ayrımcılığı ortadan kaldırmış ve sendikal nedenle feshin sonuçlarını her iki tür işçi açısından eşit hale getirmiştir.

KAYNAKÇA

- AKAY PİŞKEN**, Nursel: Sendika Özgürlüğü Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Yargıtay Kararları Bağlamında İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2019.
- AKTAY**, Ahmet Nizamettin: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2019.
- AKYİĞİT**, Ercan: “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, Y. 2013, S. 2, 41-90 (Yeni Sistem).
- AKYİĞİT**, Ercan: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020 (Toplu İş Hukuku).
- ARGUN**, Fazilet Nurel: “Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği”, TBB Dergisi, Y. 1995, S. 1, s. 5-23.
- ARICI**, Kadir: Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, 1. Baskı, Ankara 2022.
- ARSLAN**, Başak: 6356 Sayılı Kanun’un Sendikalara İlişkin Hükümlerinin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi Açısından Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020.
- ASTARLI**, Muhittin: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, GÜHFD., Y.2013, S. 1-2, s. 141-183. (Hukuki Sonuçlar).
- ASTARLI**, Muhittin: “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, s. 1237-1258 (Türkiye Kararı).
- AYDIN**, Beyza: Sendika Hakkı ve Özgürlüğü Kapsamında ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Türk İş Hukukuna Uygulanması Sorunu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2023 (Sendika Hakkı).
- AYDIN**, Devrim: “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, İnÜHFD., 12(2), 2021, s. 791-807 (Engellenme).

- AYDIN, Mesut:** “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü”, TÜHİS, Şubat- Mayıs 2006, s. 1-34 (Sendika Özgürlüğü).
- BAYCIK, Gaye:** “6356 Sayılı Kanun’un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, İnÜHFD., Y. 2014, C. 5, S. 2, 209-258 (İşkolu).
- BAYCIK, Gaye:** Özel Sektör ve Kamu Sektöründe Sendikal Ayrımcılığın Tespitine Yönelik Veri Toplama Sistemi Oluşturma Yöntemleri ve Türkiye için Model Önerisi, 1. Baskı, Ankara 2019 (Sendikal Ayrımcılık).
- BAYMUŞ, Turgut/ACAR, Eray:** “Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararlarının Bağlayıcılığı Üzerine Bir Değerlendirme”, Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi, Y. 2023, S. 11, s. 119-128.
- BAYRAM, Fuat:** “Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler”, Legal İSGHD., S.13, 2007, s. 51-96.
- BOYDAK, Alptekin Burak:** Sendika Özgürlüğünün Güvencesi, 1. Baskı, Ankara, 2019.
- CANİKLİOĞLU, Nursen/YAMAKOĞLU, Efe:** “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento Endüstrisi İşveren, C.27, S.4, Temmuz 2013, s. 6-23.
- CEYLAN Ömer:** Sendika Hakkı ve Özgürlüğü: ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları ve Türk Yargı Organlarının Kararlarına Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2022.
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nursen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment:** İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul, 2022.
- ÇOBAN, Nazlı:** Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019.

- ÇÖLDEMLİ**, Ali: Sendikaların Kuruluşu ve Organları, 1. Baskı, Ankara 2016.
- DEMİR**, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, İzmir 2018.
- DEMİR**, Fevzi: "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", Çalışma ve Toplum, Y. 2013, S. 4, s. 17-42.
- DEMİR**, Fevzi: Sorularla Toplu İş Hukuku, C. 2, 1. Baskı, Ankara 2006.
- DERELİ**, Toker, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler", Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 1, Ocak 2014, s. 10-33 (Öneriler).
- DERELİ**, Toker: "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, 2013/1, s. 41-64 (Değerlendirme).
- DOĞAN YENİSEY**, Kübra: "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolumun Belirlenmesi", Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 43-68.
- EKİN**, Ali: Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetim, 1. Baskı, Ankara 2019.
- EKMEKÇİ**, Ömer: "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar" Çimento İşveren, C. 30, S. 3, Mayıs 2016, s. 8-21 (İptal Kararı).
- EKMEKÇİ**, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Baskı, İstanbul 2022 (Toplu İş Hukuku).
- EKMEKÇİ**, Ömer/**GEMALMAZ**, Burak/**ASLAN**, Volkan/**YILMAZ**: Hilal, Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar, 1. Baskı, İstanbul 2022.
- ERDEM**, Duygu: Sendika Özgürlüğünün AIHS ve AIHM İçtihatları Çerçevesinde İfade Özgürlüğü Bağlamında Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2021.

- EREN**, Fikret: "Dernek ve Sendikaya Üye Olma", AÜHFĐ., Y. 1974, C. 31, S. 1, s. 245-278.
- ERTEN**, Ali: "Sendikaların Mahiyeti", AÜHFĐ., Y. 1971, C. 28, S. 1, 323-340.
- EYRENCİ**, Öner: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 23-24 Kasım 2018, s. 399-460.
- FİNCAN**, Müslüm: "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu", TBB Dergisi, 2018, S. 136, s. 39 -74.
- GÖKTAŞ**, Seracettin: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 23-24 Kasım 2018, s. 461-462.
- GÖZTEPE ÇELEBİ**, Ece: "Bireysel Başvuru Kararlarının Bağlayıcılığı ve İcrası Sorunu ile Kurumsallaşma İhtiyacı", Anayasa Yargısı Dergisi, Y. 2016, C. 32, S. 1, s. 93-118 .
- GÜLMEZ**, Mesut: ""Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü" Cepesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!", Çalışma ve Toplum, Y. 2013, C. 2, S. 37, s. 13-40.
- KAHRAMAN**, Mehmet/ŞAHİN, Muhammet: "Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararlarının Yerine Getirilmesi", Anayasa Yargısı Dergisi, Y. 2019, C. 36, S. 2, s. 37-61.
- KARAAHMETOĞLU**, Atanur: "İş Güvencesinin Sendikal Güvencelere Etkisi ve Sendikal Güvencelerin Sağladığı Hukuki Korumalar Üzerine Bir Değerlendirme", Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, C. 3, S. 2, Y. 2022, s. 1-24. (İş Güvencesi).
- KARAAHMETOĞLU**, Atanur: "Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Önemi ve Ülkemizde İş Hayatında Sendikal Hak ve Özgürlükleri Zayıflatan Etkenler Üzerine Bir Değerlendirme", İş ve Hayat, Y. 2020, C. 6, S. 11, s. 75-99 (Sendikal Hak).

- KARAN**, Ulaş: Bireysel Başvuru Kararlarının İcrası: Eski Alışkanlıklar, Yeni Sorunlar Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Usulünün İlk Dört Yılına Dair Bir Değerlendirme, İstanbul 2017.
- KUTAL**, Metin: “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil İHD., Eylül 2006, s. 118-125.
- KÜÇÜK**, Karsu: Sendika Üyeliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019.
- MAKAS**, Recep: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Sendikaların Kuruluş Esasları”, TAAD., Y. 2013, S.15, s. 155-187.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022.
- NANECİ ARICI**, Aslı: “İşçi Sendika Özgürlüğünün Korunması”, ERÜHFD., Y. 2023, C. 18, S. 2, s. 511-572.
- OKUR**, Zeki: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, Y. 2013, S. 4, s. 69-110.
- ÖKTEM SONGU**, Sezgi: Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru Kararlarında Sendika Hakkı, 1. Baskı, İstanbul 2020.
- ÖZGÜLEKİZ**, Seda: “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Yargıtay Kararları Işığında Özgürlüğe Aykırılığın Tespiti”, TAAD., Y. 15, S. 58, Nisan 2024, s. 313-340.
- ÖNSAL**, Naci/**AĞBABA**, Nuray/**TERZİ**, Suat: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Kolektif İş Hukuku Sorular/Yanıtlar, 1. Baskı, Ankara 2020.
- ÖZKARACA**, Ercüment: “6356 Sayılı Kanun’da Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, 2013/3, s. 173-216 (Sendikal Güvenceler).
- ÖZKARACA**, Ercüment: “Sendikal Tazminata Esas Ücret”, Tekstil İşveren Hukuk Eki, S. 143, 2022, s. 1-13 (Esas Ücret).

ÖZSUNAY, Ergun: Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, 4. Baskı, İstanbul 1978.

ÖZVERİ, Murat: Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, 1. Baskı, İstanbul 2012.

SAĞLAM, Fazıl/**SOYER**, Polat: “İş Güvencesi İçinde Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Halinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Bu Açıdan Anayasa’ya Aykırılığı Sorunu”, Legal İSGHD., Y. 2013, S. 39, s. 3-24.

SAĞSÖZ, Uğur: Sendika Üyeliğinin Güvencesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2018.

SARIBAŞ ANSEN, Gizem: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Sendikal Güvenceler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2024.

SAYIN, Ali Kemal: “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı’nın Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, Haziran 2012, s. 67-77.

SES, Sencer Metin: Sendika Özgürlüğü ve Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2018.

SUR, Melda: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 317-356 (Değerlendirme).

SUR, Melda: “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Sendika Hakkı”, İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE, Y. 1994, C. 16, S. 1, s. 37-50 (Sendika Hakkı).

SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Ankara 2022 (Toplu İlişkiler).

- SÜMER**, Fatma: Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015 (Sendikal Hak).
- SÜMER**, Halûk Hâdi: “İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Güvencesi”, Legal İHSGHD., Nisan 2016, Prof. Dr. Fevzi DEMİR’e Armağan, s. 229-250 (İş Güvencesi).
- SÜMER**, Halûk Hâdi: İş Hukuku, 26. Baskı, Ankara 2022 (İş Hukuku).
- SÜMER**, Halûk Hâdi: İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara 2019 (Uygulamalar).
- SÜMER**, Halûk Hâdi: İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, 1. Baskı, Konya 1997 (Sendikal Neden).
- SÜRAL**, Nurhan: “Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi”. Kamu-İş, Y. 1994, C.3, S.4, s. 45-80.
- SÜZEK**, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021.
- ŞAHLANAN**, Fevzi: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 110-142 (Değerlendirme).
- ŞAHLANAN**, Fevzi: Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul 2020 (Toplu İş Hukuku).
- TULUKÇU**, Binnur: İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, 1. Baskı, Ankara 2017.
- TUNCAY**, Can/**SAVAŞ KUTSAL**, Burcu: Toplu İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul, 2019.
- TÜYSÜZ**, Cemre: Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.
- UÇKAN HEKİMLER**, Banu: “Anayasa Mahkemesinin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Değerlendirmesi”, Çalışma ve Toplum, 2015/4, s. 11-34.

YILMAZ, İmge Hazal: “Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanmanın Başlangıcı - Anayasa Mahkemesi Kararının Düşündürdükleri”, TAAD, Y. 12, S. 47, Temmuz 2021, 375-390.

ZORLUTUNA, Dilara: Sendikalar Hukukunda Demokrasi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015.

İNTERNET KAYNAKLARI

CASE OF ŞİŞMAN AND OTHERS v. TURKEY - [Turkish Translation] by the Turkish Ministry of Justice.pdf

file:///C:/Users/dell/Downloads/CASE%20OF%20MET%C4%B0N%20TURAN%20v.%20TURKEY%20-%20[Turkish%20Translation]%20by%20the%20Turkish%20Ministry%20of%20Foreign%20Affairs.pdf

file:///C:/Users/dell/Downloads/CASE%20OF%20TEK%20GIDA%20%C4%B0%C5%9E%20SENDİKASI%20v.%20TURKEY%20-%20[Turkish%20Translation]%20by%20the%20Turkish%20Ministry%20of%20Justice.pdf

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-126620%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-126620%22]})

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/3793>

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2015/19791>

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/1971/24?Kelime-Ara%5B%5D=sen-dika%20%C3%B6zg%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC>

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/1972/3?Kelime-Ara%5B%5D=sen-dika%20%C3%B6zg%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC>

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2014/161?Kelime-Ara%5B%5D=sen-dika%20%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BC%C4%9F%C3%BC>

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/174?Kelime-Ara%5B%5D=sendika%20hakk%C4%B1>

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/222?Kelime-Ara%5B%5D=sen-dika%20%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BC%C4%9F%C3%BC>

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/27?Kelime-Ara%5B%5D=sen-dika%20%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BC%C4%9F%C3%BC>

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2024/12?Kelime-Ara%5B%5D=sendika%20hakk%C4%B1>

<https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf>

<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf>