

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ KAPSAMINDA
ILO SÖZLEŞMELERİNİN VE TAVSİYE
KARARLARININ TÜRK İŞ HUKUKUNA
UYGULANMASI SORUNU

Beyza AYDIN

Danışman

Prof. Dr. M. Refik KORKUSUZ

2023

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ KAPSAMINDA
ILO SÖZLEŞMELERİNİN VE TAVSİYE
KARARLARININ TÜRK İŞ HUKUKUNA
UYGULANMASI SORUNU

Beyza AYDIN

Danışman

Prof. Dr. M. Refik KORKUSUZ

İZMİR-2023

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü Kapsamında ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Türk İş Hukukuna Uygulanması Sorunu” adlı çalışmanın tarafımdan akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../2023

Beyza AYDIN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Sendika Hakkı Ve Özgürlüğü Kapsamında İlo Sözleşmelerinin Ve Tavsiye

Kararlarının Türk İş Hukukuna Uygulanması Sorunu

Beyza AYDIN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Özel Hukuk Programı

Sendika hakkı, özellikle çalışanlar için büyük bir önem arz eden, birçok uluslararası belgede güvence altına alınan sosyal haklardandır. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri’nde de (ILO) sendika hakkına yer verilmiş; taraf ülkeler bakımından sendika hakkının etkin kullanılmasına ve korunmasına yönelik tedbirler alınması öngörülmüştür.

ILO’nun sendika hakkı ve özgürlüğüne ilişkin sözleşmelerine taraf olan ülkemiz, ILO’nun denetimine tabi tutularak eleştirilere maruz kalmış; bu eleştirilerin karşılanması ve toplu iş hukuku sistemimizin daha ileriye taşınması amacıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7/11/2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. ILO’nun söz konusu eleştirilerini karşılaması beklenen 6356 sayılı Kanun’un bazı hükümleri, uluslararası alanda eleştirilmeye devam etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda yer alan sendikal örgütlenme, sendikal güvenceler, toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin düzenlemelerin tarafı olduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO’nun) Sözleşme ve Tavsiye Kararları çerçevesinde değerlendirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: Sendika hakkı, sendika özgürlüğü, ILO normları, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık.

ABSTRACT

Master's Thesis

(The Issue Of Applying ILO Convention and Recommendations to Turkish Labour Law Within The Scope Of The Trade Union Right And Freedom of Association)

Beyza AYDIN

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Private Law

Private Law Program

The right to unionize is one of the social rights guaranteed in many international instruments, which is particularly important for workers. The International Labor Organization Conventions also include the right to freedom of association and stipulate that the state parties shall take measures to ensure the effective exercise and protection of the right to freedom of association.

The legislation of our country, which is a party to the ILO conventions on the right and freedom of association, has been subjected to criticism by being subjected to the Organization's supervision; the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements entered into force on 7/11/2012 in order to meet these criticisms and to move our collective labor law system forward. Some provisions of Law No. 6356, which was expected to meet the ILO's criticisms, continue to be criticized internationally.

The purpose of this study is to evaluate the regulations on trade union organization, trade union guarantees, collective bargaining and collective labor disputes in the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements within the framework of International Labor Organization Conventions and Recommendations to which we are a party.

Keywords: Trade union right, freedom of association, ILO norms, trade union organization, collective bargaining.

**SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ KAPSAMINDA ILO
SÖZLEŞMELERİNİN VE TAVSİYE KARARLARININ TÜRK İŞ
HUKUKUNA UYGULANMASI SORUNU**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	iii
YEMİN METNİ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

**BİRİNCİ BÖLÜM
SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ**

I. TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA KAVRAMI, TANIMI VE UNSURLARI	3
A. Sendika Kavramı	3
B. Sendikanın Tanımı	5
C. Sendikanın Unsurları	7
II. SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ	10
A. Batıdaki Genel Gelişme	10
B. Türkiye’de Sendika Hakkının Gelişmesi	11
1. Osmanlı Dönemi	12
2. Cumhuriyet Dönemi	12
III. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ	15
A. Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğü Kavramları	15
B. Sendika Hakkı ve Özgürlüğünün Özellikleri	17
1. İnsan Hakkı Olması	17
2. Sosyal ve Ekonomik Bir Hak Olması	18
3. Çifte Görünüşlü Bir Hak Olması	19

a. Bireysel Sendika Özgürlüğü	20
(1) Olumlu Sendika Özgürlüğü	20
(2) Olumsuz Sendika Özgürlüğü	21
b. Kolektif Sendika Özgürlüğü	21
IV. ULUSLARARASI BELGELERDE SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ	22
A. Avrupa Konseyi Belgeleri	23
1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	23
2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	24
B. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) Sendika Hakkına İlişkin Sözleşmeleri, Sözleşmelerin Denetimi ve İzlenmesi	25
1. ILO'nun Tarihi, Yapısı ve Karar Alma Süreci	25
a. ILO'nun Tarihi	25
b. Yapısı	27
c. Karar Alma Süreci	28
2. ILO'nun Sendika Hakkına İlişkin Kabul Ettiği Belgeler	30
a. 11 Sayılı Tarım İşçilerinin Örgütlenme ve Birleşme Haklarına İlişkin Sözleşme	31
b. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	31
c. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	32
d. 135 Sayılı İşletmedeki İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Temsilcilere Tanınacak Kolaylıklar Sözleşmesi	33
e. 151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkı ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin ILO Sözleşmesi	34
f. 154 Sayılı Sözleşme Toplu Pazarlık Sözleşmesi	36
3. Sözleşmelerin Denetlenmesi ve İzlenmesi	36
C. BM Belgeleri	38
1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	38
2. Birleşmiş Milletler İkiz Sözleşmeleri	39
a. Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi	39

İKİNCİ BÖLÜM
ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERİN TÜRK HUKUKUNDAKİ YERİ VE
BAĞLAYICILIĞI SORUNU

I. ULUSLARARASI HUKUK-İÇ HUKUK İLİŞKİSİ	42
A. Genel Olarak	42
B. Teorik Yaklaşımlar	43
1.Düalist (İkici) Görüş	43
2. Monist (Tekçi) Görüş	44
II.ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERİN TÜRK HUKUKU'NDAKİ YERİ	45
A. Anayasa m. 90/Son Fıkra Hükmü	45
III. ILO NORMLARININ DOĞRUDAN UYGULANABİLİRLİĞİ SORUNU	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN ILO KARARLARININ
TÜRK İŞ HUKUKU'NA UYGULANMASI SORUNU

I.6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU KABULÜ VE GEREKÇESİ	55
II. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN (ILO) MEVZUATIMIZDAKİ DÜZENLEMELERE YÖNELİK ELEŞTİRİLERİ	56
A. 6356 Sayılı Kanun Kapsamındaki Düzenlemeler	56
1. Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Düzenlemeler	56
a. İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma İlkesinin Benimsenmesi	56
b. Üst Kuruluşlar Bakımından Federasyon Kurmanın Engellenmesi	64
c. İşkollarının Belirlenmesi ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti	66
2. Kuruculuk Şartları ve Kuruluş Usûlü	68

3. Sendikal Güvenceler	72
a. Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi	73
b. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi	76
c. Sendika Özgürlüğünün Güvencesi	80
4. Toplu Pazarlık Hakkı	88
a. Toplu Pazarlık Düzeyleri	88
b. İkili Baraj Sistemi	94
5. Toplu İş Uyuşmazlıkları	97
a. Grev Yasakları	97
b. Grev Ertelemesi	101
SONUÇ	106
KAYNAKÇA	111

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	Anayasa Mahkemesi
AY	Anayasa
bkz.	bakınız
Çev.	Çeviren
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	Esas
Ed.	Editör
EU	European Union
HD	Hukuk Dairesi
ILO	International Labour Organization
K.	Karar
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
m.	madde
RG.	Resmi Gazete
s.	sayfa
SBF	Siyasal Bilgiler Fakültesi
ss.	sayfadan sayfaya
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	Tarih
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TAAD	Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	Türk Ağır Sanayi Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Y.	Yargıtay

GİRİŞ

Temel bir insan hakkı bağlamında sosyal haklar arasında yer alan sendika hakkı, çalışanların menfaatlerini savunmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla kolektif hareketlerde bulunma hakkıdır. Tarihsel gelişim süresi içinde işçiler; emeklerinin sömürü hâline gelmesine, uzun çalışma saatlerine ve kötü çalışma koşullarına rağmen hak ettikleri karşılığı alamamaları nedeniyle ortak hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için uzun ve zorlu sendikal mücadeleler vermişlerdir. Bu nedenle sendika hakkı kolay elde edilmemiş; hatta bu hakkın etkin bir şekilde kullanılması ve korunması, işverenlerin ve devletlerin engelleri karşısında uzun bir zaman almıştır. İşçilerin haklı mücadelesi sonuç vermiş; sendika hakkı ulusal ve uluslararası alanda korunarak gelişim göstermiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışanların hak ve özgürlüklerinin korunması, emek sömürüsünün kaldırılması ve sosyal adaletin tesis edilmesi amacıyla uluslararası alanda çalışma hayatına ve insan onuruna yakışır, evrensel değerler ile belirlenmiş standartlar getirmiştir. ILO, hazırlamış olduğu sözleşmeler ve tavsiye kararları ile bu standartların ülkelerde doğru bir şekilde uygulanmasını sağlamak için sözleşmelere taraf ülkelerin üzerine denetim mekanizmasını işletmektedir. 1932 yılından beri ILO'ya üye olan Türkiye, pek çok sözleşmesini ve tavsiye kararını onaylamıştır. Sendika hakkı ve özgürlüğünü koruyan 87, 98, 135 ve 151 sayılı Sözleşmelere de taraf olan Türkiye, ILO denetim organları tarafından 1980'li yıllardan beri eleştirilmesi sebebiyle sendika hakkına ilişkin düzenlemelerini ILO normlarına uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır. Mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar'daki düzenlemelere yönelik eleştirilerin karşılanması, ILO normlarına uyumlu düzenlemelerin tesis edilmesi amacıyla 2012 yılında 6356 sayılı Kanun kabul edilmiştir.

Sendika hakkının kapsamı ve sınırları her ülkenin kendi ekonomik, politik ve siyasi koşullarına bağlı olarak gelişip şekillendiği göz önüne alındığında ILO'nun sendika hakkı ve özgürlüğüne ilişkin belirlediği evrensel standartların ulusal düzeyde ne ölçüde uygulanması gerektiği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Çalışmamız kapsamı 6356 sayılı Kanun ile sınırlandırılmış olup ILO'nun Aplikasyon Komitesi ve Uzmanlar Komitesi'nin raporları incelenerek

mevzuatımızdaki en fazla eleştiri alan düzenlemelerin sendika hakkına ilişkin 87, 98 ve 135 sayılı Sözleşmelerine uyumları bakımından değerlendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda çalışmamızın birinci bölümünde sendika hakkı ve özgürlüğünün daha iyi anlaşılabilmesi için, sendikalara ilişkin genel bilgilere yer verilerek sendikaların tarihsel gelişiminden bahsedilmiştir. Devamında sendika hakkı ve özgürlüğüne ilişkin bilgiler verilerek uluslararası belgelerde sendika hakkı ve özgürlüğü incelenmiştir. Çalışmamızın esasını oluşturan ILO Sözleşmeleri incelenirken ILO'nun yapısı ve sözleşmelerin denetimi konusu ele alınmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise Uluslararası sözleşmelerin bağlayıcılığı sorunu kapsamında uluslararası hukuk-iç hukuk ilişkisine yönelik görüşlere yer verilmiştir. Uluslararası sözleşmelerin Türk hukukundaki yeri, 2004 tarihli Anayasa değişikliği ile Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına getirilen hüküm çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çalışmamızda değerlendirmeye aldığımız ILO normlarının doğrudan uygulanabilirliği sorunu Yargıtay kararlarına ve öğretideki görüşlere yer verilerek ele alınmıştır.

Çalışmamızın esas kısmını oluşturan üçüncü bölümde ise ILO denetim organları tarafından eleştirilen ve sorun teşkil eden mevzuatımızdaki sendikal örgütlenme hakkına, kuruculuk şartları ve kuruluş usûlüne, sendikal güvencelere, toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin düzenlemelerin ILO Sözleşmelerine uyumu öğreti görüşleri ve yargı kararları ışığında incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ

I. TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA KAVRAMI, TANIMI VE UNSURLARI

A. Sendika Kavramı

Sendika hakkı ve özgürlüğünün bütün boyutlarıyla ortaya koyulması ve içeriğinin özümsemesi için öncelikle sendika kavramının tanımı yapılması; bu kurumların ortaya çıkış nedenlerinin bilinmesi gerekir¹.

“Sendika” kavramı her ülkenin mevzuatına göre dar veya geniş olarak ve her ülkenin kendi ekonomik, sosyal ve politik koşullarına göre değişen anlamlarda kullanılmaktadır². Kavram, köken olarak Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde bir birliğin (Site'nin) temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade etmek için kullanılan “syndic” deyimine dayanmaktadır. “Syndic”in görevlerini ve bu görevleri yürütüldüğü yeri anlatmak için ise “syndicat” deyimini kullanılmıştır³. Kavram ilk kez, İngiltere’de bir şehir veya bölgede kalfaların ortak çıkarlarını korumak için bir araya gelerek geliştirdikleri dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır⁴. Ardından işçilerin meslek örgütlerine sendika odaları denilmiş ve sendika kavramı günümüzdeki anlamını 1839 yılında kazanmıştır⁵. Sendika kavramı, emek sahiplerinin mücadeleleri ile yıllar içinde değişim ve gelişim göstererek bugünkü anlamını kazanmıştır.

Günümüzde “syndicat”, “sindicato”, “sindacato” kelimeleri; Fransız, İtalyan ve İspanyol hukuklarında mesleki birlikleri ifade etmek için birbirine eş ve benzer olan her iki sosyal tarafın örgütlerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Fransızca’dan dilimize alınan sendika kelimesi ise işçi sendikasının yanı sıra işveren

¹ Engin Ünsal, **Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile T.C. Hükümetleri İlişkileri**, Beta Yayınları, İstanbul, Sayı:39, 2013, s. 5.

² M. Refik Korkusuz, **Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri**, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2003, s. 11.

³ Rüçhan Işık, **Sendika Hakkı Tanınması ve Kanunî Sınırları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 170, Ankara, 1962, s. 73; Fevzi Demir, **Sendikalar Hukuku**, Yenilenmiş 5. Baskı, Birleşik Matbaa, İzmir, 2007, (Sendika), s. 1.

⁴ Sidney Webb and Beatrice Webb, **The History of Trade Unionism**, second edition, London:Longmans, green and co. New York and Bombay, 1896, s. 23.

⁵ Korkusuz, s. 11.

sendikasını da kapsayacak şekilde kullanılmaktadır⁶. Buna karşılık Almanya, İngiltere ve ABD’de işçi ve işveren sendikaları ayrı terimler ile ifade edilmektedir. İşçi sendikalarının karşılığı olarak Almanca’da “*gewerkschaft*”, işveren sendikaları için “*arbeitgebersverband*”, İngiltere ve ABD’de işçi sendikaları için “*trade union*”, işveren sendikaları için “*Employers Association*” terimleri kullanılmaktadır⁷.

Sendikacılığın özünde; ortak çıkarları dayanışma yoluyla koruma, ortak amaçlarla bir araya gelerek güçlü bir konuma gelme ve bu sayede hak ile statülerin iyileştirilmesi endişesi yatmaktadır⁸. Dolayısıyla sendika hareketinin işveren sendikalarına kıyasla işçi sendikaları için daha büyük ve önemli bir anlam arz ettiği kuşkusuzdur. Sendikanın, işçiler için bir tür meslek kuruluşu veya teşekkülü olduğu söylenebilirse de sendikaların; gerek kurulmaları gerek işlemesi ve gerekse fonksiyonları bakımından barolar, meslek odaları, ticaret ve sanayi odaları gibi mesleki kuruluşlardan önemli farkları bulunmaktadır⁹. Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının bir kanunla kurulmasına, mesleğin icrası için bu kuruluşlara üyeliğin zorunlu olmasına ve bu kuruluşlarda teklik esasının bulunmasına karşın; sendikalar serbest irade ile kurulur, sendikada çokluk ilkesi esastır ve sendikalara üyelik kişinin serbest iradesine bırakılmıştır¹⁰. Öte yandan günümüzde dünya genelinde sendikalar, endüstri sendikacılığına yani işkolu esasına göre sendikalaşmaya yönelmiştir ve bu sebeple meslek esasına göre sendikalaşmadan uzaklaşmıştır¹¹.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun (STİSK)¹² “*Tanımlar*” başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasında ve Anayasa’da¹³ üst kuruluş olarak konfederasyon terimlerine ayrı ayrı yer verilmiş ve tüm sendikal birimleri ifade etmek için “Kuruluş” deyimini kullanılmıştır. Mülga 274 sayılı Sendikalar

⁶ Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, (Toplu), s.1.

⁷ A. Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2005, s.3.

⁸ Tuncay ve Kutsal, s. 3.

⁹ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 67.

¹⁰ Şahlanan, s.2.

¹¹ Tuncay ve Kutsal, s. 4; Demir, Sendika, s. 5.

¹² 18.10.2012 Tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, (RG. 07.11.2012-28460).

¹³ 18.10.1982 Tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (RG. 09.11.1982-17863 Mükerrer).

Kanunu'nda¹⁴ tüm sendikal birimleri ifade etmek için “mesleki teşekkül” kavramına yer verilmişti. 6356 sayılı Kanun'da ise yukarıda sayılan sebepler ile isabetli olarak mesleki teşekkül kavramına yer verilmemiştir¹⁵. Aynı zamanda 2821 Sayılı Kanun'da¹⁶ tüm sendikal birimleri kapsayacak bir üst kavrama yer verilmediğinden, 6356 sayılı Kanun'da yapılan isabetli bir düzenleme ile bu boşluk giderilmiştir¹⁷.

Sendikalar bazen konfederasyonu kapsayacak kadar geniş anlamda kullanılsa da teknik açıdan sendika, işçilerin veya işverenlerin kurduğu en alt düzeydeki mesleki birliğin adıdır. 274 sayılı Kanun döneminde üst kuruluş olarak federasyon da yer almaktaydı ancak 6356 sayılı Kanun'da üst kuruluş olarak yalnızca konfederasyonlara izin verilmiştir¹⁸.

B. Sendikanın Tanımı

Dilimizde sendikanın kelime anlamı, “İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik” olarak ifade edilmektedir¹⁹.

Sendika kavramının geçmişten günümüze pek çok farklı tanımı yapılmıştır. Her ülkenin kendi ekonomik, sosyal ve siyasi koşulları ile hukuk düzenine bağlı olarak şekillenen sendika kavramının kapsamı, anlamı ve dolayısıyla tanımı da çeşitlilik göstermektedir. Sidney ve Beatrice Webb, sendikayı, işçilerin iş koşullarını iyileştirmek veya korumak amacı ile kurdukları daimî bir topluluk olarak tanımlamışlardır²⁰. Ne var ki 1920'lerde yapılan tanım ile modern sendika anlayışı arasında büyük fark bulunmaktadır. Günümüzde sendikalar, ekonomik kazanımların yanı sıra sosyal ve siyasal alanda da mücadele vermektedir²¹.

Anayasa'nın 51. maddesi, “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

¹⁴ 15.07.1963 tarihli 274 sayılı *Sendikalar Kanunu*, (RG. 24.07.1963-11462).

¹⁵ Şahlanan, s. 2.

¹⁶ 05.05.1983 Tarihli ve 2821 sayılı *Sendikalar Kanunu*, (RG. -07.05.1983-18040).

¹⁷ Şahlanan, s. 2.

¹⁸ Tuncay ve Kutsal, s. 4.

¹⁹ <https://sozluk.gov.tr/>, (01.02.2023).

²⁰ Webb and Webb, p. 1.

²¹ Korkusuz, s. 12.

olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.” şeklindedir. İlgili hükümde sendikanın tanımı yapılmamakla birlikte sendikalara ilişkin bazı temel esaslara yer verilmiştir. Burada belirtmek gerekir ki Anayasa, “*çalışanlar*” ifadesini kullanarak yalnızca işçilere değil memurlara da sendika hakkı tanımıştır²².

6356 Sayılı Kanun’un “*Tanımlar*” başlıklı 2. maddesinin 2. bendi uyarınca sendikanın tanımı şöyledir: sendika, “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,*” ifade eder²³. Kamu görevlileri sendikaları da aynı amaçla kurulur²⁴. Sendika kavramı, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu²⁵ m. 2/I-f’te, “*Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” şeklinde tanımlanmıştır.

Öğretide, Anayasa’da belirtilen esaslar ve STİSK çerçevesinde sendikanın çeşitli tanımları yapılmıştır. Tunçomağ ve Centel’e göre sendika, “*işçi veya işverenlerin, toplu işçi veya işveren çıkarlarını, toplu iş sözleşmeleri ve iş mücadelesine başvurmak suretiyle korumak için kurdukları sürekli, bağımsız, serbest, demokratik temellere dayalı ve özel hukuka giren mesleki birliklerdir*” şeklinde tanımlanmıştır²⁶.

Çelik, sendikayı, “*işçi veya işveren kuruluşu, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk kişisi*” olarak tanımlamaktadır²⁷.

²² Şahlanan s. 3.

²³ Yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda sendikanın tanımı, “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” şeklinde ifade edilmişti.

²⁴ Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2013, (Karar), s. 404.

²⁵ 25.06.2001 Tarihli ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, (RG. 12.07.2001-24460).

²⁶ Kenan Tunçomağ ve Tankul Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s.292.

²⁷ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 33. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2020, s. 835.

Narmanlioğlu sendikayı, “6356 sayılı kanun çerçevesinde sendika, kanunda belirlenen amaçla, başlangıçta asgari bir sayıda, belirli bir sığa sahip kişilerin ortak bir işlemle kurabilecekleri ve katılabilecekleri, isteğe bağılı olarak, serbestçe oluşan bir organizasyon” şeklinde ifade etmiştir²⁸.

Yukarıda farklı tanımlarına yer verdiğimiz sendika kavramı özünde, çalışanlar veya işverenler tarafından üyelerinin çalışma ilişkilerinden doğan hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe kurulan, süreklilik arz eden ve kendisini oluşturan üyelerinden bağımsız hükmi şahsiyete sahip kuruluşlardır²⁹.

Sendikayı oluşturan unsurların neler olduğu, STİSK m. 2/1-ğ hükmüne dayanarak aşağıda ele alınacaktır.

C. Sendikanın Unsurları

Sendikalar, işçi veya işverenlerin bir araya gelerek oluşturduğu birer kişi topluluğudur³⁰. STİSK kapsamında bir sendikanın varlığı için öncelikle işçi veya işverenlerden kurulu bir örgüt bulunmalıdır. STİSK m. 2/ğ uyarınca ancak işçi sayılanlar ile bunların işverenleri, bu Kanun’a tâbi sendika kurup bu sendikalara üye olabilirler³¹. Bu niteliğe sahip olmayan kişilerin oluşturduğu tüzel kişilikler, bu Yasa kapsamında sendika olarak kabul edilemez³².

²⁸ Narmanlioğlu, s. 47.; Şahlanan, sendikanın konfederasyonlarını da kapsayan tanımını şu şekilde yapmıştır: “Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk tüzel kişisi” Şahlanan, s. 4.

²⁹ Korkusuz, s.12.

³⁰ Işık, s. 75; Turhan Esener ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Sendika Hukuku**, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 59.

³¹ Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, (Toplu), s. 27; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2. maddesinde işçi, işveren ve işyeri tanımları için 4857 sayılı İş Kanunu’na atıf yapılmış olsa da sendikalara ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından “işçi” kavramı daha geniş tutulmuştur. Madde gerekçesinde diğer iş kanunları ile Borçlar Kanunu’na tabi olan işçi ve işverenler de bu Kanun kapsamında olacağı, ayrıca işçi sayılmayan ve iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığı iş görmeyi taşıma sözleşmesi, eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi, yayın sözleşmesi, komisyon sözleşmesi ve adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendika kurabilmelerine ve sendikalara üye olabilmelerine imkân tanındığı belirtilmiştir Seracettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi**, 1. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, Ocak 2021, s. 41.; Narmanlioğlu, s. 53.; Tunçomağ ve Centel, s. 293

³² Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 4. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2022, (Toplu), s. 35; Sur, Toplu, s. 28; Narmanlioğlu s. 54; Tunçomağ ve Centel, s. 293.

Sendikalar, Anayasa m. 51/1 ve STİSK m. 2/1-ğ anlatımıyla, çalışanların veya işverenlerin çalışma ilişkilerinden doğan ortak ekonomik ve sosyal hak ile çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulur³³. Bu anlamda sendikanın ikinci unsurunu, Anayasa ve 6356 sayılı Kanun tarafından sınırları çizilen ortak bir amaç oluşturmaktadır³⁴. İşçi ve işverenleri bir sendikada birleştiren neden, çalışma ilişkileri ile sınırlandırılmış ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerdir. Sendikalar, çalışma ilişkilerini amaçları dışında bırakarak ideal veya siyasi gayeler ile hareket edemez³⁵. Sendikalar, söz konusu ortak amaç unsuru yönüyle dernekler ve ticaret şirketlerinden kolayca ayrılırlar. Zira dernekler kâr paylaşma amacı dışında herhangi bir amaç güdebilirler. 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun 2/a maddesi, derneklerin kurulması için kanunlarla yasaklanmamış bir amaca ulaşmak istenmesini yeterli görmüştür. Ancak sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını gözetmek ve geliştirmek amacı dışında başka bir amaçla kurulamazlar. STİSK 26/8 ve 26/9 maddeleri gereğince sendikalar ticaretle uğraşamaz ve faaliyetlerinden elde ettikleri gelirleri üyeleri arasında paylaştıramaz. Bu yönüyle sendikalar, amacı ticaret yapmak ve kazanç paylaşmak olan ticaret şirketlerinden ayrılır³⁶.

Sendikaların üçüncü unsuru ise özel hukuka ilişkin, serbestçe kurulan bir birlik olmasıdır. Bir kuruluşun amacına uygun faaliyetlerde bulunabilmesi, amacını gerçekleştirirken toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını kullanabilmesi veya lokavta başvurabilmesi için sendikalara; işçi ve işveren kuruluşlarına devamlılık gösteren, varlığı üyelerin varlığından etkilenmeyen bir tüzel kişilik tanınmıştır³⁷. Bu yönüyle sendikalar fiili işçi topluluklarından ayrılmaktadır³⁸.

Sendikaların devlet otoritesini temsil etmemesi, kamu hizmeti görmemesi, devlet adına karar alarak bunları icra etmemesi nedeniyle özel hukuk tüzel kişiliği

³³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 835; Sur, Toplu, s. 31; Tunçomağ ve Centel, s. 292; Korkusuz, s. 13.

³⁴ Sendikanın amacının Anayasa ve 6356 sayılı Kanun ile sınırlandırılmasının çağdaş sendikacılık anlayışına uygun düşmediğine ilişkin görüşler için bkz. Narmanlıoğlu, s. 59; Şahlanan s. 4.

³⁵ Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 62.

³⁶ Sur, Toplu, 31.

³⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 840; Narmanlıoğlu, s. 68.

³⁸ Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 66; Sur, Toplu, s. 32.

söz konusudur. Sendikalar kamu düzenini yakından ilgilendiren konularda da işlevler görür ancak bu husus özel hukuk tüzel kişiliğini ortadan kaldırmaz³⁹.

Anayasa m. 51/1 ve STİSK m. 3/1 sendika ve konfederasyonların önceden izin almaksızın kurulabileceklerini hüküm altına almıştır. Bununla beraber, 6356 sayılı Kanundaki kuruluş usûl ve esaslarına uyulması zorunludur⁴⁰.

Dördüncü ve önemli bir unsur, sendikaların rakip kuruluşlara ve üçüncü kişilere karşı bağımsız olmasıdır. Sendikalar gerek yönetimlerinde gerekse faaliyetlerinde devlete ve siyasi partilere karşı bağımsızdırlar. Burada bağımsızlıkla anlatılmak istenen hem maddi hem de fikri açıdan hiçbir kişi, kuruluş veya makamın etkisi altında kalmamaktır⁴¹. Bu doğrultuda STİSK m. 28/2 “Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

Sendikaların devlete ve siyasi partilere karşı bağımsız olması gerektiği gibi, işçi sendikalarının işverenlere, işveren sendikalarının da işçilere karşı bağımsızlıklarını korumaları gerekir. Bu gereklilik, işçi ve işveren sendikalarının zıt yönlerdeki çıkarları temsil etmelerinden kaynaklanır. Buna sendikanın saflığı ilkesi denir⁴². Belirtelim ki, devlete, siyasi partilere ve diğer kuruluşlara karşı bağımsız olmayan işçi ve işveren kuruluşları gerçek anlamda kuruluş sayılmaz⁴³.

Demokratik ve sosyal bir hukuk devleti olma esasının bir gereği olarak sendika ve üst kuruluşların tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin Anayasa’da belirlenen Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına uygun olması zorunludur. Bu husus, sendikanın beşinci ve son unsurunu oluşturmaktadır.

³⁹ Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 66.

⁴⁰ Ekmekçi, Toplu, s. 36.

⁴¹ Narmanlıoğlu, s. 71.

⁴² 98 sayılı ILO Sözleşmesi’nin 2. maddesinde sendika saflığı ilkesine şu düzenleme ile yer verilmiştir:

“1. İşçi ve işveren teşekkülleri gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.

2. Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.” (www.ilo.org); Tuncay ve Kutsal, s. 23

⁴³ Mine Bayraktar Taşkın, **Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006, s. 14.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda da sendika içi demokrasiyi sağlamaya yönelik kapsamlı birçok hüküm yer almaktadır⁴⁴.

II. SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ

A. Batıdaki Genel Gelişme

“Sendikalar, her ülkede, önce varlıkları, sonra da hukuk tarafından tanınmaları için büyük cesaret isteyen şiddetli mücadelelere zorlanmışlardır ve bugünkü durumlarına, uzun ve mücadeleleri çok olan bir yoldan geçerek ulaşmışlardır⁴⁵”.

Işık’ın ifade ettiği gibi sendikalar her yerde, uzun bir mücadele döneminin sonunda işçilerin hak ve menfaat mücadelesinin bir aracı olarak ortaya çıkmıştır⁴⁶. Sendikacılık hareketlerinin başlangıcı ise oldukça eskiye, Orta Çağ’da görülen lonca örgütlenmelerine dayandığı kabul edilmekle beraber, günümüz anlamıyla sendikalar Sanayi Devrimi’yle birlikte 18. yüzyılın sonlarında ilk endüstrileşmenin başladığı İngiltere’de ortaya çıkmıştır⁴⁷.

Sanayi Devrimi’nin ilk dönemlerinde, sözleşme serbestisi ilkesi kabul edilmekteydi. Devlet veya başkaca bir kurumun veyahut kuruluşun çalışma ilişkilerine karışma hakkı ve yetkisi bulunmamaktaydı⁴⁸. Öte yandan işçiler de tam bir özgürlük içinde değildi; zira sözleşme serbestisi ilkesi yalnızca işverenler için geçerliydi. Gerçekten de işverenler tarafından tek taraflı olarak hazırlanan iş sözleşmeleri ve belirlenen çalışma koşulları işçilere dikte ettirilmekte ve işçilerin çalışma ilişkilerinin belirlenmesi sürecine katılmalarına müsaade edilmemekteydi⁴⁹. Emeği ile varlık gösteren işçilerin ücretleri, uzun saatler süren çalışmalara ve kötü çalışma koşullarına rağmen “sefalet ücreti”nin üstüne çıkarılmamaktaydı⁵⁰. İşveren

⁴⁴ Narmanlıoğlu, s. 72.

⁴⁵ Işık, s. 25.

⁴⁶ Kadir Arıcı, **Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, s. 33.

⁴⁷ Daha geniş bilgi için bkz. Douglas Brodie, **A History of British Labour Law**, Hart Publishing, Oxford And Portland, Oregon, 2003.

⁴⁸ Arıcı, s. 33.

⁴⁹ Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, **Toplu İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022. s. 25.

⁵⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 842.

karşısında ekonomik açıdan güçsüz konumda olan işçilerin işverenlere ve devlete karşı birleşerek örgütlenmeleri ile hak ve menfaat mücadeleleri başlamıştır.

Sendika hareketleri başlangıçta, sendikacılığın siyasi rejim ile olan yakın ilgisinden dolayı Fransa, Almanya, İngiltere ve İtalya gibi bazı ülkelerde yasaklanmıştır. Birleşme yasağı dönemi olarak adlandırılan bu dönemde, meslekî gruplaşmanın girişim ve ticaret özgürlüğüne zarar verdiğinden hareketle devlet ile birey arasındaki kuruluşları ortadan kaldırmak amacıyla sendikacılığa engel olacak surette kısıtlamalar getirilmiştir⁵¹.

İşçilerin uzun mücadelelerinden sonra 19. yüzyılın ikinci yarısına doğru birleşme yasakları aşamalı olarak kaldırılmıştır. İşçi sendikaları, yasakların kaldırılması ve kendilerine sendikalaşma hakkının tanınmasından itibaren çeşitli engellere rağmen hızla gelişmiş; sendikacılığın toplum yaşamındaki önemi giderek artmıştır. İşveren ile işçiler arasındaki dengenin sağlanmasının, çalışma koşullarının belirlenmesinin, işçilerin hak ve çıkarların korunmasının; işçilerin bağımsız ve özgür bir şekilde örgütlenerek mücadele göstermesine bağlı olduğu kabul edilmiştir.

İlk işçi örgütlenmelerinden itibaren sendikacılık, toplumun her alanını derin bir biçimde etkilemiş ve etkilemeye devam etmektedir⁵². İşçiler tarafından başlatılan sendikal hareketler, daha sonra işverenler tarafından benimsenerek işveren sendikaları kurulmuştur⁵³. Böylece işçi sendikaları ve işveren sendikaları, toplu iş hukukunun iki tarafı hâline gelmiştir.

B. Türkiye’de Sendika Hakkının Gelişmesi

Sendikacılığın gelişmesi sanayinin gelişmesine sıkı sıkıya bağlı olmasından dolayı geç sanayileşen bir ülke olarak Türkiye’de sendikal hareket batı ülkelerine kıyasla oldukça geç başlamış; işçi hareketinin tarihi gelişimi ise son yüzyıl içerisinde olmuştur⁵⁴.

Çalışmamızda Türkiye’deki sendikal gelişimi Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olarak başlıca iki dönemde inceleyeceğiz.

⁵¹ Sur, Toplu, s. 12.

⁵² Cahit Talas, “Sendikacılık ve Toplum”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 1, 1975, s. 2.

⁵³ Narmanlıoğlu, s. 48.

⁵⁴ Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 9.

1. Osmanlı Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, devletin yapısı ve kurumların işleyişi sebebiyle Avrupa’da yaşanan emek sömürüsüne ve çatışmalara rastlanmadığı; buna karşılık ideolojik nitelikli işçi derneklerinin ve gelişmiş vakıf sisteminin varlığı görülmektedir⁵⁵.

1871 tarihinde kurulan “*Ameleperver Cemiyeti*”, esasen işsizlere iş bulmayı ve yoksul işçilere yardım etmeyi amaçlamasından dolayı bir hayır kurumu olduğu, 1895 tarihinde kurulan “*Osmanlı Amele Cemiyeti*”nin ise ilk Osmanlı sendikası olduğu belirtilir⁵⁶.

II. Meşrutiyet döneminde yaşanan “*1908 Ağustos-Eylül grevleri*” üzerine 1909 tarihli Tatil-i Eşgâl Kanunu çıkarılarak “umumi hizmet” gören müesseselerde sendika kurulmasını yasaklayan ve cezalandıran hükümler getirilmiştir. Aynı yıl kabul edilen Cemiyetler Kanunu’nda ise örgütlenme özgürlüğüne yönelik sınırlamalar yer almıştır⁵⁷.

2.Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilânından sonraki dönemde 1924 Anayasasında⁵⁸ toplanma ve dernek kurma hakkı temel haklar arasında kabul edilirken sendika ve toplu pazarlık haklarına ilişkin bir düzenleme yer almamıştır⁵⁹.

1925 yılında çıkarılan Takriri Sükûn Kanunu ve 1926 tarihli Türk Ceza Kanunu ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı yasaklanmıştır. 1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nda grev ve lokavt tamamen yasaklanmış; 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile getirilen sistem, sendika özgürlüğünü oldukça sınırlayıcı ve

⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 844; Sayım Yorgun, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 6 2005, (Yönelişler), s. 138.

⁵⁶ Yorgun, Yönelişler, s. 139; Sur, Toplu, s. 14.

⁵⁷ Ercan Akyiğit, **Toplu İş Hukuku**, Güncellenmiş 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, (Toplu İş), 2022, s. 52.

⁵⁸ 24.04.1924 Tarihli ve 491 sayılı Teşkilâtı Esasiye Kanunu- 1924 Anayasası metni için bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1924-anayasasi/>

⁵⁹ Şükran Ertürk, “Türkiye’de Sendikal Yaşam Türkiye’nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, **Prof. Dr. Seyfullah Edis Armağanı**, 2000, s. 724, (<https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/S.Erturk7.pdf>), (10.8.2022); Akyiğit, Toplu İş, s. 32.

zedeleyici bir yapıdadır⁶⁰. Ayrıca söz konusu Kanun'da aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı cemiyetler kurulamayacağı hükmü getirilerek sendikalaşma hakkı yasaklanmıştır.

İfade edildiği üzere, 1946 yılı öncesinde çağdaş bir devlet olmanın gereği olarak işçiyi koruyucu mevzuatın yürürlüğe girmesine yönelik adımlar atılmış, öte yandan sendikal haklar kabul edilmemiş, hatta grev gibi bazı haklar yasaklanarak suç sayılmıştır⁶¹.

İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden yıllarda sendikalaşmayı etkileyen önemli değişiklikler yaşanmıştır. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'ndaki sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı, 1946 tarihli 4919 sayılı Kanun ile kaldırılarak serbest kuruluş sisteminin bir türü olan "tevdi sistemi" kabul edilmiştir⁶².

Türk İş Hukuku'nda sendikalar esasen, 1947 yılında çıkarılan ve ilk Sendikalar Kanunumuz olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un yürürlüğe girmesinden itibaren gelişim göstermiştir⁶³. 5018 sayılı Kanun'da işçi ve işverenlere sendika ve üst kuruluşlar kurma hakkı tanınmakla beraber kapsamlı bir siyaset yasağı da getirilmiştir. Bu dönemde ilk işçi konfederasyonu olan Türk-İş 1952 yılında kurulmuştur.

1961 Anayasası'nda⁶⁴ çalışanlar için sendika özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev hakkı; işverenler için lokavt hakkı, demokrasinin vazgeçilmez şartlarından biri olarak ele alınmış ve anayasal haklar olarak kabul edilerek güvence altına alınmıştır. Bu Anayasa doğrultusunda 1963 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Kanunu⁶⁵ ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁶⁶ çıkarılmış; bu anlamda kolektif ilişkilerde hareketli bir dönem başlamıştır. Ayrıca memurlara sendikalaşma hakkı tanıyan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu⁶⁷ yürürlüğe konulmuştur.

⁶⁰ Işık, s. 62

⁶¹ Arıcı, s. 37.

⁶² Sur, Toplu, s. 17; Arıcı, s. 37.

⁶³ Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 11.

⁶⁴ 09.07.1961 Tarihli ve 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası-1961 Anayasası metni için bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/oncelki-anayasalar/1961-anayasasi/>

⁶⁵ Kanun no: 274, Kabul Tarihi: 15/7/1963, RG. Sayı: 11462 (<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.pdf>) (13.8.2022)

⁶⁶ RG. 24/7/1963 sayı: 11462, No:275, Kabul Tarihi: 15/7/1963. (https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc046/kanuntbmmc046/kanuntbmmc04600275.pdf) (13.8.2022)

⁶⁷ Kabul tarihi: 8/6/1965, 17/6/1965, 12025, (<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12025.pdf>) (11.8.2022).

Bahsedildiği üzere 1961 Anayasası'nda tüm çalışanlara sendika hakkı tanınırken; 1971 yılında Anayasa'nın 46. maddesinde yapılan değişiklik ile sendikalaşma hakkı yalnızca işçilere hasredilmiştir ve bu itibarla 624 sayılı Kanun'la kurulmuş olan memur sendikaları da kapatılmıştır⁶⁸.

12 Eylül 1980'de yaşanan askeri müdahale ile sendikacılık da darbe almış; üye ve güç kayıpları yaşanmıştır⁶⁹. Bu tarihten sonra çıkarılan ve yasakçı bir anlayışı benimsemiş olan 1982 Anayasası ile sendika kurma, sendikal faaliyet, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları konusunda önemli kısıtlamalar getirilmiştir. 1983'te 274 sayılı Sendikalar Kanunu yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu; 275 sayılı Kanun yerine de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu⁷⁰ çıkarılmıştır⁷¹.

2001 tarihinde ise önemli bir gelişme olarak 1982 Anayasası'nın 51. maddesinde yer alan "işçiler" ifadesi "çalışanlar" olarak değiştirilmiştir. Aynı yıl 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu yürürlüğe konularak memurlara anayasal ve yasal anlamda sendika hakkı tanınmıştır⁷².

2010 yılına gelindiğinde ise 1982 Anayasasında yapılan değişiklikler ile sendika hakkına yönelik sınırlamalar önemli ölçüde kaldırılmıştır. Uluslararası Sözleşmelere uyum sağlamak adına 2012 yılında 2821 sayılı ve 2822 sayılı Kanunlar tek bir çatı altında toplanarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir.

⁶⁸ Narmanlıoğlu, s. 52.

⁶⁹ Akyiğit, Toplu İş, s. 33.

⁷⁰ 05.05.1983 Tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, (RG.-07.05.1983-18040).

⁷¹ Aziz Çelik, "Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu", **Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları**, (Ed. Selda Çağlar), Beta Yayınları, İstanbul, (Uyumsuzluk), 2010, s. 312.

⁷² Arıcı, s. 39.

III. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ

A. Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğü Kavramları

“Sendika özgürlüğü, işçiler ve işverenler arasındaki sosyal diyalogun önemli bir unsurudur ve bu nedenle sosyal adalet ve uyumun sağlanmasında önemli bir araçtır. Sindicatul “Pastorul cel Bun/Romanya [BD], § 130⁷³”

Modern devlet anayasalarında güvence altına alınan “özgürlükler” genelde devletin dışında, herhangi bir baskıya maruz kalmaksızın kişilere serbestçe hareket etme imkânı veren temel haklardır. Bu anlamda devlet, kendi ülkesinde yaşayan tüm insanların haklarını koruma ve bunları güvenceli bir düzene bağlama yükümlülüğü altındadır⁷⁴.

Korkusuz, özgürlük kavramını şöyle tanımlamaktadır:

Özgürlük toplumun bireye ayırdığı serbestliğe ilişkin bağımsız alandır. Bu alan bireyin bir evi gibi özel mahremiyet sahasıdır. Özgürlük, devletin durduğu yerde başlarsa da “başkasına zarar vermeyen her şeyi yapabilme” şeklindeki tanım aynı zamanda bireyler arasındaki yatay ilişkilerin de anlatımıdır. (...) Özgürlük herkese tanınmış bir insan hakkı olup herkese karşı ileri sürülebilen haklara sahip olabilme imkânını da bahşetmektedir⁷⁵.

Çağdaş sendikacılığın temelini oluşturan sendika özgürlüğü; ekonomik yönden zayıf olan çalışanların ortak ekonomik ve sosyal hak ile menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe sendika kurabilmelerini, bunlara üye olabilmelerini ve herhangi bir sınırlamaya tâbi olmaksızın üyelikten çıkabilmelerini ifade ederken işverenler açısından da işveren sendikası kurabilmelerini, serbestçe üye olabilmelerini ve üyelikten ayrılabilmelerini belirtir⁷⁶.

Sendikacılığın gelişimi göz önüne alındığında sendikaların ve sendikal faaliyetin güvenlik içinde gelişmesi, sendika özgürlüğü sayesinde olmuştur. Sendika hakkı ise sendikal hareketin itici gücünü teşkil etmektedir⁷⁷.

⁷³ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. Maddesine İlişkin Rehber, Avrupa Konseyi/Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2020, s. 36, para. 223 (https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_11_TUR.pdf) (27.10.2022).

⁷⁴ Anıl Çeçen, “Devlet ve İnsan Hakları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 6, 1989, ss. 826-845. s. 826. (www.jurix.com) (14.8.2022).

⁷⁵ Mehmet Refik Korkusuz ve Mustafa Halit Korkusuz, **Hukuk Başlangıcı (Introduction to Law)**, Güncellenmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 15.

⁷⁶ Sezgi Öktem Songu, **Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru Kararlarında “Sendika Hakkı”**, Beta Yayınları, İstanbul, 2019. s. 5.; Ünsal, s. 9.

⁷⁷ Narmanlıoğlu, s. 9.

Sendikanın amacını etkin bir şekilde gerçekleştirebilmesi, üyelerinin çıkarlarını koruyabilmesi ancak toplu iş sözleşmesi ve grevi de kapsayan toplu eylem hakkının varlığı hâlinde mümkündür. Bu nedenle sendika özgürlüğü sinesinde toplu iş sözleşmesi ve grev yapma haklarını da barındırmaktadır⁷⁸. Demokratik bir toplumda gerçek anlamda sendika özgürlüğünün varlığından bahsedebilmek; toplanma hakkı, düşünce özgürlüğü gibi birtakım temel hak ve özgürlüklerin varlığına ve bu hak ve özgürlüklerin etkin bir şekilde kullanılmasına bağlıdır⁷⁹.

Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kararlarında da sendika özgürlüğü kavramına ilişkin açıklamalar yer almaktadır⁸⁰:

*Sendikal özgürlük kavramı, sendika kurma hakkı ile sendikaya üye olma ve sendikadan çıkma haklarını kapsamaktadır. Sendikaya üye olma özgürlüğü, bir kimsenin sendikaya üyeliğinin iradî olmasını gerektirir. Bu özgürlük aynı zamanda, birden çok sendikadan istenilen sendikayı seçme ve o sendikaya üye olma hakkını da içerir.*⁸¹

Türk Hukukunda sendika özgürlüğüne ilişkin olarak Anayasa'nın 3. bölümünde “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Görevler” başlığı altında, 51. maddesinde “sendika kurma hakkı”, 53. maddesinde “toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı”, 54. maddesinde ise “grev ve lokavt hakkı” düzenlenmiş; anayasal güvence altına alınmıştır⁸².

Genellikle sendika hakkı ve sendika özgürlüğü birbirleri yerine kullanılmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki bu kavramlar arasında birtakım farklılıklar vardır. Özgürlük; bir şeyi yapma veya yapmama, belli bir şekilde davranıp davranmama erki olarak tanımlanabilir. Hak ise kişilerin hukuk düzeni tarafından tanınan ve korunan menfaatleridir⁸³. Özgürlük, bünyesinde yetki ve hakları da barındıran; haktan daha geniş bir anlama sahip soyut bir kavramdır. Hak ise özgürlüğün yazılı hukuk metinlerinde somut hâle getirilmiş ve kullanılması hukuk düzeninin koruması altına alınmış biçimdir⁸⁴. Sendika hakkı da sendikal özgürlüklerin hayata geçirilmiş hâlidir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 11.

⁷⁸ Çelik, Uyumsuzluk, s. 255.

⁷⁹ Narmanlıoğlu, s. 9.

⁸⁰ Ekmekçi, Toplu, s. 31.

⁸¹ Anayasa Mahkemesi, Yasemin Ekşi Başvurusu, Başvuru Numarası 2013/5486, Karar Tarihi: 4/12/2013. (www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr) (13.8.2022).

⁸² Ömer Ekmekçi, M. Refik Korkusuz ve Ömer Uğur, **Turkish Collective Labour Law**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 11.

⁸³ Kemal Gözler, **Anayasa Hukukunun Genel Esasları**, 8. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2016, (Esas), s. 401.

⁸⁴ Haluk Hadi Sümer, **Hukuka Giriş**, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 175; Songu, s. 6.

maddesi sendika özgürlüğünü, bağımsız bir hak olarak değil, örgütlenme özgürlüğünün bir biçimi veya özel bir yönü olarak tanımlamaktadır⁸⁵.

Anayasa'nın 51. maddesinin başlığında “*sendika kurma hakkı*” ifadesine yer verilmiştir. Bununla birlikte, Anayasa’da “*sendika özgürlüğü*” deyimini kullanılmamışsa da bu hakkın aynı zamanda bir özgürlük olduğu kabul edilmektedir⁸⁶. Bunun yanı sıra uluslararası belgelerde daha çok sendika özgürlüğü kavramına yer verilmektedir.

Çalışmamızda sendika hakkı ifadesini, özgürlüğün somutlaşmış hâinden söz ederken; sendika özgürlüğü ifadesini de hakkın daha soyut ve geniş kapsamlı durumundan söz ederken kullanacağız.

B.Sendika Hakkı ve Özgürlüğünün Özellikleri

Sendika özgürlüğünün; ortak çıkarların korunması ve geliştirilmesi amacıyla çalışanların serbestçe sendika kurabilmelerini ve bunlara serbestçe üye olabilmelerini ve diledikleri zaman üyelikten ayrılabilirmelerini ifade ederken işverenler için ise serbestçe işveren sendikası kurabilmeleri ve kurulmuş olan sendikalara üye olabilmeleri, diledikleri zaman üyelikten ayrılabilirmeleri anlamına geldiğini ifade etmiştik. Bu başlık altında ise sendika özgürlüğünün özelliklerinden ve çeşitli görünüş biçimlerinden bahsedeceğiz.

1. İnsan Hakkı Olması

Sendika özgürlüğü; ILO’nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi gibi pek çok uluslararası belgede temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir⁸⁷. Sendika özgürlüğünün insan haklarına saygılı tüm devletlerde koruma altına alınması ve bütün ülkelerde vatandaşlık farkı gözetmeksizin her insanın bu özgürlükten

⁸⁵ Belçika Ulusal Polis Sendikası/Belçika Kararı, Baş. No.:4464/70, 27 Ekim 1975 tarihli karar, ([https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57435%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57435%22]})) (27.10.2022).

⁸⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 849.

⁸⁷ Catherine Barnard, **EU Employment Law**, Fourth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2013, s. 700.

faaydalanması gerekir. Bu itibarla sendika hakkı anayasal bir hak olarak Anayasa’da yerini almıştır⁸⁸.

Sendika özgürlüğü temel bir insan hakkı olarak kişinin güvenlik hakkı, düşünceyi ifade özgürlüğü, toplanma, dernek kurma, haberleşme ve inanç özgürlükleri gibi diğer özgürlüklerle yakın ilişkide olan sosyo-ekonomik özgürlük türüdür⁸⁹.

2. Sosyal ve Ekonomik Bir Hak Olması

Öğretide sendika özgürlüğünün Anayasa’nın “temel hak ve ödevler”i düzenleyen ikinci kısmın “sosyal ve ekonomik ödevler” başlığını taşıyan üçüncü bölümünde düzenlenmiş olduğundan bu özgürlüğün temel bir hak veya sosyal bir hak olup olmadığı konusunda Anayasa’nın sistematığıne bakarak mutlak sonuçlara ulaşmanın mümkün olmadığı ifade edilmektedir⁹⁰.

Sendika hakkının ortaya çıkış dinamiği göz önünde bulundurulduğunda sendika hakkı, güçsüz konumda bulunan işçilerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak için işverenlere karşı verdikleri mücadeleden doğmuştur. İşverenler ise işçi sendikalarının güçlenmesiyle korunma ve örgütlenme ihtiyacı duymuşlardır. Bu nedenle sendika hakkının sosyo-ekonomik bir hak olduğu söylenebilir. Nitekim sendika hakkı Anayasa’da “ekonomik ve sosyal haklar” başlığı altında düzenlenmiştir.

Öğretide bazı yazarlar, sendika hakkının ortaya çıkışının her iki taraf için de ekonomik ve sosyal nedenlere dayandığını ve bu nedenle işçiler için olduğu kadar işverenler için de sosyal ve ekonomik bir hak olduğunu ifade etmektedir⁹¹. Sosyal hakların özünün sosyal eşitsizliğe karşı korumayı amaçladığından işverenler için sendika hakkının sosyal bir hak değil, ekonomik bir hak olduğu görüşüne katılmaktayız⁹².

⁸⁸ Songu, s. 7.

⁸⁹ Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 28.

⁹⁰ Şahlanan, s. 20.

⁹¹ Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 29.

⁹² Mehmet Akad, Bihterin Vural Dinçkol ve Nihat Bulut, **Genel Kamu Hukuku**, 12. Basım, Der Yayınları, İstanbul, 2016, s. 292; Şahlanan, s. 20.

Sendika özgürlüğünün sosyal haklar arasında yer almasının yanında klasik bir temel hak özelliğini de taşıdığı, söz konusu hakkın hem sosyal hem de klasik hak sayılmasını bir çelişki olarak değil, iki niteliğin bir bütün içinde birleşmesi olarak görmek gerektiği öğretide ileri sürülmektedir⁹³.

Anayasa Mahkemesi'nin 1972 tarihli bir kararında sendika özgürlüğünün ikili karakteri şöyle ifade edilmiştir:

“Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir. Öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir.”⁹⁴

3. Çifte Görünüşlü Bir Hak Olması

Sendika özgürlüğünün yalnızca işçi ve işverenlerin bireysel sendika özgürlüklerini sağlamakla kalmayıp aynı zamanda kendisini meydana getiren işçilerin ve işverenlerden bağımsız bir hukuk öznesi olarak kendi varlığını ve kendine özgü faaliyetlerini de koruyan, güvence altına alan kolektif sendika özgürlüğünü de kapsar nitelikte “çifte temel hak” olduğu kabul edilir⁹⁵.

Bireylerin sendika kurma, mevcut sendikaya üye olma, üyelikten çıkma ya da sendikaya üye olmama serbestileri sendika özgürlüğünün bireysel yönünü teşkil eder. Sendikaların önceden izin almaksızın serbestçe kurulabilmeleri, idarenin sendikaları feshedememesi, sendikaların toplu iş sözleşmesi yoluyla kural koyma yetkilerinin bulunması gibi hususlar ise sendika özgürlüğünün kolektif tarafını oluşturur⁹⁶.

Belirtmek gerekir ki, sendika özgürlüğünün bireysel ve kolektif yönü birbirinin tamamlayıcısıdır. Bireysel sendika özgürlüğü ancak kolektif sendika özgürlüğü ile anlam ve önem kazanır⁹⁷.

⁹³ Şahlanan, s. 20.

⁹⁴ Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1970/48, K. 1972/3, RG. 19.10.19172, Sayı: 14341 (www.normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr) (28.10.2022).

⁹⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 30; Tunçomağ ve Centel, s. 280; Şahlanan, s. 21; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 32.

⁹⁶ Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 30.

⁹⁷ Narmanlıoğlu, s. 10.

a. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Sendikalaşma hakkı bulunan kişilerin, dilediği sendikaya girmesi veya girmemesi, istediği zaman üyesi olduğu sendikadan ayrılabilme serbestisi bireysel sendika özgürlüğünün konusunu oluşturur⁹⁸. Birey-sendika ilişkisini bünyesinde barındırır.

Öğretide bireysel sendika özgürlüğünde olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikili ayrıma gidilmektedir⁹⁹.

(1) Olumlu Sendika Özgürlüğü

Olumlu sendika özgürlüğü; bireylerin serbestçe sendika kurma, üye olma, sendikal faaliyetlere katılma ve özgürce dilediği sendikayı seçme özgürlüğünü kapsamaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü Anayasa m. 51/1’de ve 6356 sayılı Kanun m. 17/3’te karşılık bulmaktadır. Anayasa m. 51, “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.” şeklindedir.

Bu hüküm, çalışanların ve işverenlerin sendika ve üst kuruluşlar kurma ile bunlara üye olma hakkının anayasal dayanağını oluşturmaktadır. Bu hak tüm çalışanlara ve işverenlere tanındığı gibi sendikalara serbestçe üye olabilme hakkını, sendika içi ilişkilerde kararların oluşumuna katılmayı, yönetimde görev almayı ve sendikal girişimlere katılma gibi sendikal faaliyetlere katılabilme hakkını da içerir¹⁰⁰.

6356 sayılı Kanun’un 17. maddesinin 3. fıkrasına 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. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

⁹⁸ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 191.

⁹⁹ Tunçomağ ve Centel, s. 280.

¹⁰⁰ Songu, s. 12.

Bireylerin diledikleri sendikayı seçebilmeleri sendika çokluğu ilkesinin gereği olarak bir faaliyet alanında birden çok sendikanın bulunmasına bağlıdır¹⁰¹.

Belirtelim ki bireylerin serbestçe sendikalar kurulabilme, üye olabilme ve diledikleri sendikayı seçebilme özgürlüğü hiçbir sınırlamaya tabi olmayacağı anlamına gelmemektedir. Bu anlamda sendikaların; üyeliğe engel nedenlerin varlığına karşın başvuran kimseleri üyeliğe kabul etme zorunluluğu bulunmadığı gibi, üyelerin faaliyetlerini sınırlayabilme veya üyelikten çıkarma sebepleri olduğu takdirde üyesini çıkarma yetkisi vardır. Ayrıca sendikalar, yaptığı toplu iş sözleşmeleriyle bağlı olduklarından bu yolla kendilerini de sınırlandırır¹⁰².

(2) Olumsuz Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğü; bireylerin sendikaya üye olmama, üyelikten serbestçe ayrılabilme ve her türlü mesleki birliğin dışında kalabilme hakkını kapsar. Anayasa'nın 51. maddesinde üyelikten ayrılmanın serbest olduğu, kimsenin üye olmaya ve üyeliğini devam ettirmeye zorlanamayacağı düzenlendiği gibi 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinde de “...Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz...” şeklinde olmak üzere olumsuz sendika özgürlüğüne yer verilmiştir¹⁰³.

Sendikalar, bünyesinde olabildiğince çok işçiyi veya işvereni bulundurmak isteyeceğinden olumsuz sendika özgürlüğü bireyi esasen sendikaların müdahalelerine karşı korur.

b. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğünün tamamlayıcısı olan kolektif sendika özgürlüğü, işçi ve işverenlerin kurduğu sendikaların varlıklarını ve faaliyetlerini güvence altına alır.

Narmanlıoğlu kolektif sendika özgürlüğünü şöyle ifade etmiştir:

Sendikaların varlığını korumasını ve amacına uygun faaliyetlerde bulunmasını ifade eden kolektif sendika özgürlüğü, sendikanın varlığına ya da yasal faaliyetlerine zarar veren davranışların engellenmesini gerektirir. Bu

¹⁰¹ Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 33.

¹⁰² Tunçomağ ve Centel, s. 281.

¹⁰³ Şahlanan, s. 23.

özgürlüğün sağlanması ise her şeyden önce sendikaya hukuki varlık ve buna bağlı olarak hukuki ehliyet tanınması ile mümkün olabilir. (...)Nitekim, modern iş hukuku anlayışına uygun olarak Sendikalar Kanunumuz sendikalara dava açma ve husumete ehil olma hakkını vermiştir¹⁰⁴.

Sendikaların varlıkları öncelikle devlete karşı korunmaktadır¹⁰⁵. Sendikaların önceden izin almaksızın kurulabilmesi, tüzüklerini serbestçe oluşturabilmesi, iç ve dış faaliyetlerini serbestçe gerçekleştirebilmesi, üst kuruluşlar kurabilmesi kolektif sendika özgürlüğünün gereğidir. Sendikaların idari bir kararla kapatılamaması ve faaliyetlerinin durdurulamaması bu özgürlüğün en büyük güvencelerinden birisidir¹⁰⁶. Bu güvence 6356 sayılı Kanun'un 31. maddesinde belirtilmektedir¹⁰⁷.

Sendikaların içe dönük özerkliğe sahip olmaları, işlevlerini yerine getirebilmeleri için gereklidir. Bu çerçevede sendikalar organlarını serbestçe oluşturabilir, tüzüklerini serbestçe düzenleyebilirler. Ayrıca kolektif sendika özgürlüğünün sonucu olarak sendikalar üst kuruluşlar kurabilir, uluslararası kuruluşlara üye olabilir, üye ve temsilci gönderebilir¹⁰⁸.

IV. ULUSLARARASI BELGELERDE SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ

Ülkemizin taraf olduğu sendika hakkı ve özgürlüğüne ilişkin başlıca uluslararası belgeler, Avrupa Konseyi'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı (Gözden Geçirilmiş); ILO'nun 11 Sayılı Tarım İşçilerinin Örgütlenme ve Birleşme Haklarına İlişkin Sözleşme, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi; Birleşmiş Milletler Örgütü'nün İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Kişisel ve Sosyal Haklara İlişkin Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşmeleri'dir.

¹⁰⁴ Narmanlıoğlu, s. 13.

¹⁰⁵ Ekmekçi, Toplu, s. 33.

¹⁰⁶ Şahlanan, s. 25.

¹⁰⁷ 6356 sayılı Kanun md. 31 uyarınca: "(1) Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir."

¹⁰⁸ Ekmekçi, Toplu, s. 34.

A. Avrupa Konseyi Belgeleri

1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İnsan haklarının ve temel özgürlüklerin korunmasına ilişkin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe konmuş; 1954 tarihinde ülkemiz tarafından onaylanmıştır¹⁰⁹.

Sendika hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinde dernek kurma hakkı içerisinde yer almaktadır¹¹⁰. Söz konusu hükme göre: “1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.”

Aynı maddenin 2. fıkrasında sendikal özgürlüklerin sınırları çizilmektedir:

Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sendikal haklar bakımından en önemli yönü Avrupa İnsan Hakları Mahkemesiyle (AİHM) sağlanmış yargı güvencesi ve buna bağlı olarak oluşturulan içtihatlardır¹¹¹. AİHM, sendika özgürlüğüne ilişkin davaları genellikle ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı hükümlerine uygun olarak yorumlamaktadır. Mahkeme, sendika özgürlüğünün korunmasına yönelik devletin aldığı tüm önlemleri de dikkate alarak hakkın özüne dokunulup dokunulmadığını incelemektedir¹¹².

¹⁰⁹ Ülkemiz, bu sözleşme imzaya açıldığı tarihte imza koymuş olup 6366 sayılı onay Kanunu'nun (RG. 19/3/1954-No:8662) ardından onay belgesinin depo edildiği 18/05/1954 tarihinde sözleşme hükümleri ile bağlanmıştır. Sözleşmenin tamamı için bkz. https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf

¹¹⁰ Melda Sur, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, DEUHF Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1995, (Uluslararası Kaynaklar), s. 24.

¹¹¹ Sur, Uluslararası Kaynaklar, s. 28.

¹¹² Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem, Oğuz Sancakdar ve Rifat Murat ÖNOK, **İnsan Hakları El Kitabı**, Güncellenmiş 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 561.

2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Sosyal ve ekonomik hakları korumaya ilişkin olarak 1961 tarihinde Torino’da kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı, örgütlenme özgürlüğünün yanında toplu pazarlık hakkını düzenleyen, grev hakkının açıkça yer aldığı ilk çok taraflı hukuk kaynağıdır. Şart, 1996 yılında gözden geçirilmiş ve 1999 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak yürürlüğe girmiştir¹¹³.

Şart ile getirilen hükümlerin esnek ve genel olmaları nedeniyle üye ülkeler şartın bazı hükümleri ile bağlı olmamayı tercih edebilir. Nitekim Türkiye de 1989’da bazı maddelerini dışlayarak onaylamış; yeni haklar öngören Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını ise 2007 yılında Şartın 5. ve 6. maddelerine çekince koyarak onaylama dışında bırakmıştır¹¹⁴.

Avrupa Sosyal Şartı’nın örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddesine göre:

Âkit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.

Toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6. maddesine göre:

“Âkit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

- 1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;*
- 2- 2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;*
- 3- 3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi; taahhüt eder.*
- 4- 4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.”*

¹¹³ Avrupa Sosyal Şartı Metnine ulaşmak için bkz. (<https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf>) (17.8.2022); Gülsevil Alpagut, “6356 Sayılı Kanun’un Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) Seminer Kitabı**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 22.12. 2012, s. 116.

¹¹⁴ Şahlanan, s. 13.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) Sendika Hakkına İlişkin Sözleşmeleri, Sözleşmelerin Denetimi ve İzlenmesi

1.ILO'nun Tarihi, Yapısı ve Karar Alma Süreci

a. ILO'nun Tarihi

Sanayi devriminin bir getirisi olan uluslararası alanda rekabetin artması ile işverenler, işgücü maliyetlerini azaltmaya, neticesinde de işçileri kötü şartlar altında düşük ücret ödeyerek ve çalışma saatlerini artırarak çalıştırmaya yönelmişlerdir¹¹⁵.

Zamanla işgücü piyasasının kurlsız hâle gelmesi, emeğin sömürülmesi ve işçilerin hak ve özgürlüklerinin ihlal edilmesi nedeniyle 19. yüzyılın başlarında, uluslararası alanda çalışanların hak ve özgürlüklerinin korunması, emek sömürsünün kaldırılması amacına yönelik bir çalışma mevzuatının kabul edilmesi fikri ortaya çıkmıştır¹¹⁶.

Amerikan İşçi Sendikaları Federasyonu'nun yoğun talebinin sonucunda İngiliz İşçi Partisi ve İşçi Sendikaları Kongresi'nin girişiminin yanı sıra I. Dünya Savaşı'nda müttefik ülkelerin işçi temsilcilerinin 1918 tarihinde yaptıkları toplantı ile bu alanda ciddi adımlar atılmıştır. Bu gelişmeleri takiben 1919 tarihli Paris Barış Konferansı'nda sendikaların uluslararası çalışma mevzuatına dair talepleri görüşülmüş ve hükümet, işçi ve işveren temsiline dayanan üçlü yapı içinde çalışan uluslararası bir kuruluşun kurulmasını kararlaştırılmıştır. Aynı yıl, 28/06/1919 tarihinde imzalanan Versay Anlaşmasına eklenen “çalışma” başlıklı XIII. bölümle ILO, Milletler Cemiyeti'ne bağlı ancak özerk bir statüde, sosyal adaleti ve daha iyi yaşam koşullarını sağlama amacının yanı sıra hükümet, işveren ve işçi örgütlerini bir araya getirerek ortak hareket etmelerini gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur¹¹⁷.

Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle ;

Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye

¹¹⁵ Ali Kemal Nurdoğan, “Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 4, Aralık, 2018, s. 80.

¹¹⁶ Korkusuz, s. 69.

¹¹⁷ Korkusuz, s.69; Ali Kemal Sayın, “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2013, s. 13.

düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle ;

Gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle ;

“Adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işbu Anayasasını onaylarlar .. “ILO Anayasası”¹¹⁸

ILO, kuruluşunda sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve bu konularda milletlerarası ve uluslararası iş birliğinin sağlanması olmak üzere üç temel ilkeyi benimsemiştir¹¹⁹.

1944 tarihinde İkinci Dünya Savaşı'nın bitimiyle ortaya çıkan yeni süreçte, Uluslararası Çalışma Konferansı ILO'nun kuruluş ilkeleri doğrultusunda, örgütün amaç ve hedeflerini yeniden tanımlayan ve ILO Anayasası'nın Eki niteliğini taşıyan “ILO'nun Gaye ve Hedeflerine İlişkin Bildiri” (Filedelfiya Bildirisi)¹²⁰ kabul edilmiştir¹²¹.

ILO, 1946 yılında çalışma hayatında ve sosyal sorunlarda özel sorumluluk taşıyan ilk uzmanlık kuruluşu olarak Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nı kabul etmiştir¹²².

1919 yılında kabul edilen, “Örgüt”, “İşleyiş”, “Genel Hükümler” ve “Diğer Tedbirler” başlıkları altında dört bölüm ve kırk maddeden oluşan ILO Anayasası¹²³ ILO'nun temel belgesi olup Filedelfiya Bildirisi ise ILO Anayasası'nın eki olarak kabul edilmiştir¹²⁴.

¹¹⁸ (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf) (7.9.2022)

¹¹⁹ Yusuf Alper ve Pir Ali Kaya, **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1991, s. 31.

¹²⁰ (https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm)

¹²¹ Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 5. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 645.

¹²² Korkusuz s. 70.

¹²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

¹²⁴ Korkusuz, s. 70; Nurdoğan, s. 82.

ILO, temel ilkeleri doğrultusunda amaçlarını gerçekleştirmek için faaliyet göstermektedir. Faaliyet alanı itibariyle çalışma yaşamı ve sosyal politika alanına yoğunlaşmıştır. ILO'ya üye ülke sayısı günümüz itibariyle 187'ye yükselmiş olup Türkiye, 1932 yılından itibaren ILO'nun üyesi konumundadır.

b. Yapısı

ILO, Birleşmiş Milletler Örgütü'nün "bağımsız uzman kurumu" statüsünde, ayrı bir kişiliği, kendi bütçesi ve bağımsız varlığı haiz bir varlıktır¹²⁵. Örgüt, sosyal adalet ile sosyal ve ekonomik ilerlemenin sağlanması amacıyla hükümetlerle işveren ve işçi kuruluşlarını bir araya getirmektedir. ILO'nun en önemli özelliği ve ILO'yu diğer uluslararası örgütlerden ayıran başlıca yönü bu üçlü yapıya dayanmasıdır¹²⁶. ILO bünyesinde gerçekleştirilen tüm konferanslar, komite toplantıları ve yönetim kurulu toplantılarında üçlü temsil prensibi esas alınmıştır.

ILO'nun üç temel ve sürekli organı bulunmaktadır. Bunlardan ilki ILO'nun yasama faaliyetlerini yürüten en üst ve yetkili organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı'dır. Bu konferans her üye ülkenin iki hükümet temsilcisi, bir işçi ve bir işveren temsilcisinin katıldığı delegelerden oluşmaktadır¹²⁷.

Çözüm bekleyen sosyal konular ve çalışma sorunları, her yıl haziran ayında Cenevre'de toplanan Konferans'ta ele alınmaktadır. ILO Anayasası'nda değişiklikler yapmak, uluslararası sözleşmeler ve tavsiye kararları oluşturmak, sözleşme ve tavsiye kararlarının uygulanmasını denetlemek Konferans'ın görevleri arasındadır¹²⁸.

ILO'nun bir diğer organı Yönetim Kurulu ise ILO'nun icra organı olarak yılda üç kez Cenevre'de toplanır. Yönetim Kurulu, Konferans'ın verdiği yetkiler kapsamında faaliyette bulunur ve Uluslararası Çalışma Bürosu'nun çalışmalarını düzenler. Kurul, üç yıllık bir süre için Konferans tarafından seçilen 28 işçi, 28 işveren ve 56 hükümet temsilcisinden oluşmaktadır¹²⁹.

¹²⁵ Melda Sur, "Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sendikal Haklar", Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul, 1997, (ILO), s. 86.

¹²⁶ Sur, ILO, s. 86.; Yusuf Alper ve Pir Ali Kaya, s. 39.

¹²⁷ Korkusuz, s. 71; Yusuf Alper ve Pir Ali Kaya, s. 52; Nurdoğan, s. 84.

¹²⁸ Korkusuz s. 71;

¹²⁹ Sayın, s.13.

Nihayet, Örgüt'ün daimî sekretaryası ve operasyonel merkezi olan Uluslararası Çalışma Bürosu, toplantılara temel olacak raporlar hazırlar. ILO Yönetim Kurulu ile Uluslararası Çalışma Bürosunun çalışmalarına, belirli endüstrileri kapsayan üç taraflı uzman komiteler yardımcı olmaktadır¹³⁰.

Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi, Standartları Uygulama Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ILO'nun denetim organlarındandır.

c. Karar Alma Süreci

ILO'nun amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi açısından en önemli hukuksal araçları, sözleşme ve tavsiye kararlarıdır¹³¹. Uluslararası çalışma standartları ve ILO'nun genel politikaları her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda belirlenir. ILO, çalışma standartlarını belirlerken çeşitli ülkelerdeki farklı ekonomik, sosyal ve politik durumları göz önüne alarak evrensellik, esneklik ve sosyal adalet ilkeleriyle hareket eder¹³².

ILO, yasama faaliyetini sözleşme ve tavsiye şeklinde yerine getirmektedir. Üye ülkeler onayladıkları sözleşme ile ilgili olarak Uzmanlar Komitesi ve Konferans Komitesi'nin düzenli denetimine tâbi tutulmaktadır¹³³.

Sözleşmeler, taraf ülkeleri bağlayıcı bir nitelik taşıyan ve o ülke üzerinde sözleşmenin uygulanmasına ilişkin, örgüte denetime bağlı yaptırım gücü veren hukukî belgelerdir¹³⁴. Tavsiyeler ise bağlayıcılığı bulunmayan yalnızca yol gösterici metinlerdir. Fakat tavsiye kararlarının, sözleşme olarak onaylanacak seviyeye

¹³⁰ (https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm); Korkusuz, s. 72; Nurdoğan s. 85; Alper ve Kaya, s. 60;

¹³¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, LYKEION Yayınları, Ankara, 2019, s. 24.

¹³² Sayın, s. 15; Çalışma standartlarının belirlenmesinde karşılaşılan ilk sorun standartların evrensel mi yoksa bölgesel düzeyde mi olacağına ilişkindir. Yazara göre: “Çok gelişmiş bir bölge ile yeni gelişmekte olan bölgede aynı çalışma standartlarını uygulamak, bu standartların geçerliliğini ve uygulama şansını azaltır. Bir standart, bölgesel farklılıkları ne ölçüde dikkate alırsa, uygulanma şansı da o derecede artar. Özellikle, evrensel nitelikteki standartlara ilâve olarak o bölgenin yapısal özelliklerini dikkate alarak belirlenen standartlar son derecede faydalı olacaklardır.” Alper ve Kaya, s. 95.

¹³³ A. Utku Erdayı, “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Uyum Sorunu”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı: 3, 2009, s. 203.

¹³⁴ Alper ve Kaya, s. 94.

gelmemiş bir konuda kamuoyu oluşturma, sözleşmelerin uygulama şekil ve yollarını gösterme ve teknik konularda üye ülkelere bilgiler verme noktasında önemli işlevleri bulunmaktadır¹³⁵.

Norm olarak düşünülen konunun Konferans gündemine alınıp alınmamasına işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan kurulların görüşlerinden de yararlanarak Yönetim Kurulu karar vermektedir¹³⁶.

ILO'nun Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından çeşitli ülkelerdeki sorunlar tespit edilerek bu sorunlara yönelik kurallar koymak ve uygulamaya geçirmek için ön raporlar hazırlanır. Bu raporlara ilişkin olarak Konferans'a katılan hükümetler işverenler ve işçiler görüş ile yorumlarını bildirir. Konferans'ın görevlendirdiği üçlü temsil esasına göre oluşturulan özel bir uzman komite tarafından bu raporlar öncelikli konu olarak görüşülür¹³⁷.

Tasarı hakkında Komisyon'da görüşülen hususlar üye ülkelere tekrar değerlendirmeleri için gönderilir, değişiklik veya ilaveler yapıp yapılmayacağı sorulur. Bir sonraki yıl toplanan Konferans'ta, nihai değerlendirmeden geçen Sözleşme veya Tavsiye Kararı Taslağının her maddesi ayrı ayrı görüşülüp oylanmak suretiyle son şeklini alması için Konferans Genel Kurulu'na sunulur¹³⁸.

Konferans, hazırlanan tasarının sözleşme veya tavsiye olacağına, üye ülkelerin bu konuya gösterdikleri anlayışı dikkate alarak karar verir. Sözleşme veya tavsiyenin kabul edilmeleri için Konferans'ta hazır bulunan üyelerin üçte iki çoğunluğunun onayı gerekmektedir¹³⁹.

ILO Anayasası'nın 19. maddesi uyarınca:

*Eğer Konferans, gündemdeki bir madde ile ilgili önerilerin kabul edilmesi konusunda karar verirse, bu önerilerin: (a) bir uluslararası Sözleşme şeklinde mi yoksa (b) Sözleşme Kabulü için zamanın uygun ve elverişli olmadığı Konu ve durumda ortaya çıkan koşulları karşılamak üzere bir Tavsiye Kararı şeklinde mi olacağını belirleyecektir. Her iki durumda, bir Sözleşme veya Tavsiye Kararının Konferans tarafından kabulü için son oylamada hazır bulunan delegelerin oylarının üçte iki çoğunluğu gereklidir.*¹⁴⁰

¹³⁵ Sayın, s. 15.

¹³⁶ Alper ve Kaya, s. 104.

¹³⁷ Korkusuz, s. 73.

¹³⁸ Ali Güzel, "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri**, Ankara, 1997, (ILO), s. 7.

¹³⁹ International Labour Organization, Procedures, p. 3, para. 1.

¹⁴⁰ (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf).

ILO Anayasası'nın 19. maddesinin 5. fıkrasına göre üye ülkeler sözleşmeleri, Genel Konferans toplantısının kapanışından itibaren bir yıllık süre içinde yasaya dönüştürmek veya konunun yetki alanlarına girdiği makam veya makamlara sözleşmeyi sunmakla yükümlüdür. Sözleşmeyi onaylayan üye ülkenin yetkili organı, bunu iletmek ve sözleşme hükümlerinin uygulanması konusunda gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Ancak yetkili makam veya makamların sözleşmeyi onaylamaması hâlinde üye ülke hangi nedenlerle onaylanmadığını, onayı engelleyen veya geciktiren sebepleri, yasal, idari, toplu iş sözleşmeleri ya da başka yollardan sözleşme hükümlerinin nasıl uygulandığını açıklayıcı bir rapor ile sunmak zorundadır. Tavsiye Kararları'nın onaylanmaması hâlinde de yükümlülükler geçerlidir¹⁴¹.

Belirtelim ki sözleşme ve tavsiye mahiyetinde olmayan ancak ILO'da resmiyet arz eden yorum, içtihat hukuku ve ILO'nun iş birliği ile yapılan özel konferanslarda benimsenen belgeler de ILO'nun normatif çalışmaları arasındadır¹⁴².

2.ILO'nun Sendika Hakkına İlişkin Kabul Ettiği Belgeler

ILO, kurulduğu tarihten bu yana evrensel barışın ve sosyal adaletin temel güvencelerinden biri olarak kabul ettiği sendika özgürlüğü ilkesinin yaygınlaşması, savunulması ve sendika özgürlüğünün teşvik edilmesi için faaliyet göstermektedir¹⁴³. ILO, çeşitli sözleşme ve tavsiye kararlarında sendikal hakları ele almasının yanı sıra Anayasası'nda ve sözleşmeler ile sendikal hakların tanınıp güvence altına alınmasında rol oynamıştır.

¹⁴¹ Güzel, ILO, s. 8.

¹⁴² Korkusuz, ss. 73-74.

¹⁴³ International Labour Organization, **Freedom of Association “Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO”**, Fifth (revised) edition, International Labour Office, Geneva, 2006, p. 1.

a. 11 Sayılı Tarım İşçilerinin Örgütlenme ve Birleşme Haklarına İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 25 Ekim 1921 tarihinde onaylanan 11 sayılı Tarım İşçilerinin Örgütlenme ve Birleşme Haklarına İlişkin Sözleşme, Türkiye bakımından 29 Mart 1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁴⁴.

11 sayılı Sözleşme, örgütlenme hakkına ilişkin uluslararası sözleşmelerin ilki niteliğindedir. Sözleşmenin 1. maddesiyle üye ülkelere; tarımda çalışanlara ve sanayi işçilerine tanınan tüm birleşmek ve dernek kurmak haklarını tanımak hususunda bir sorumluluk getirmiştir. Ancak Sözleşme’de dernek hakkı tanımlanmamış, sendikal özgürlüklere değinilmemiştir¹⁴⁵.

b. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi

Evrensel İnsan Hakları Bildirisi’nin ilan edilmesinden önce üretilen iki insan hakları belgesinden biri 87 sayılı ILO Sözleşmesi’dir. Bu Sözleşme, ILO Genel Konferansı tarafından 09/07/1948 tarihinde kabul edilerek 04/07/1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁴⁶. Ülkemiz bu Sözleşme’yi 1993 yılında onaylamıştır.

Sözleşmenin 2. maddesinde sendika hakkı hiçbir ayırım gözetmeksizin hem çalışanlar hem de işverenler için tanınmıştır. Dolayısıyla bu hak, kamu çalışanlarını da kapsamaktadır. Söz konusu hükme göre: “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.”

Bununla birlikte Sözleşme’nin 9. maddesinde bir istisna getirilerek bu Sözleşme’de düzenlenen güvencelerin silahlı kuvvetler ya da polis örgütü mensupları

¹⁴⁴ RG. 28.10.1960 T., 10641 S. (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377237/lang--tr/index.htm) (18.8.2022)

¹⁴⁵ Ünsal, s. 28.

¹⁴⁶ Türkiye bu Sözleşmeyi 25/11/1992 tarih ve 3847 sayılı “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun”u çıkararak onaylamıştır. (RG. 11/12/1992, S.21432-mükerrer). Türkiye onay belgesini 12/07/1993 tarihinde depo etmiş ve Sözleşme ülkemizde 12/07/1994 tarihinden itibaren işlerlik kazanmıştır, Gemalmaz, s. 649.

için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalar ya da düzenlemeler ile belirleneceği ifade edilmiştir¹⁴⁷:

“(1) Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.

(2) Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 19 uncu maddesinin 8 inci paragrafı ile konulan ilkelere uygun olarak; bu Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumuna silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu Sözleşmede öngörülen güvenceleri sağlayan yürürlükteki herhangi bir yasa, karar, adet veya antlaşmayı etkilemeyecektir.”

87 sayılı Sözleşme, temel olarak ayrımcılık yasağı, serbest kuruluş ilkesi ve diledikleri örgütü kurma ve üye olma şeklindeki üç evrensel ilkeyi düzenlemektedir. Sendika özgürlüğünün kollektif yönüne ilişkin olarak sendikaların ana tüzük ve yönetmeliklerini hazırlama hakkı, temsilcilerini özgürce seçme hakkı, yönetimini düzenleme hakkı, faaliyetlerini düzenleme hakkı, federasyon ve konfederasyonlar kurma ve onlara üye olma hakkı, uluslararası örgütlere üye olma hakkı da Sözleşme’de yer alan esaslar arasındadır¹⁴⁸.

c.98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

87 sayılı ILO Sözleşmesi’nin tamamlayıcısı niteliğinde olan 98 sayılı ILO Sözleşmesi, 01/07/1949 tarihinde Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilerek 18/07/1951 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁴⁹. Söz konusu Sözleşme ülkemiz tarafından 08/08/1951 tarihinde onaylanarak 23/01/1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁵⁰.

98 sayılı ILO Sözleşmesi’nde sendika özgürlüğünün bireysel yönüne dikkat çekilmekte; sendika özgürlüğünün olumlu ve olumsuz yönleri güvence altına alınmaktadır¹⁵¹. Ayrıca Sözleşme’de işçi ve işveren kuruluşlarının gerek doğrudan doğruya gerek temsilcileri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşlarına, işleyişlerine ve idarelerine müdahalede bulunmalarına karşı gerekli önlemlerin alınıp

¹⁴⁷ Sur, Toplu, s.46; Şahlanan, s. 14.

¹⁴⁸ Gemalmaz, s. 649.

¹⁴⁹ 98 Sayılı Sözleşme metni için bkz.

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098); Sözleşmenin Türkçe metni için bkz. (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm)

¹⁵⁰ (RG. 14/18/1951, S.7884).

¹⁵¹ Şahlanan, s. 15.

korunacakları ifade edilerek sendika kuruluşlarının bağımsızlığı esasına yer verilmiştir.

Sözleşme'nin temelini, sendikal ayrımcılığa karşı etkin koruma ile serbest ve iradi toplu pazarlık hakkı ve bu hakkın kullanımıyla sosyal taraflarca serbestçe belirlenen çalışma koşulları teşkil etmektedir¹⁵².

Sözleşme'nin 6. maddesinde “*Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir ve hiçbir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez.*” ifadesi nedeniyle bu Sözleşme'nin kamu kesiminde çalışanlara uygulanıp uygulanmayacağı hususunda bir tereddüt ortaya çıkmıştır¹⁵³. Bu tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı ILO Sözleşmesi kabul edilmiştir¹⁵⁴.

d.135 Sayılı İşletmedeki İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Temsilcilere Tanınacak Kolaylıklar Sözleşmesi

135 sayılı Sözleşme, ILO tarafından 23 Haziran 1971 tarihinde kabul edilmiş, Türkiye ise Sözleşme'yi 25 Şubat 1993 tarihinde onaylamıştır¹⁵⁵.

Çalışanlara temsilcilerini özgürce seçme hakkı tanıyan 87 sayılı ve 98 sayılı Sözleşmeleri tamamlayıcı nitelikte olan 135 sayılı Sözleşme ve 143 sayılı Tavsiye Kararı, işçi temsilcilerinin bu sıfatları nedeniyle kendilerine zarar verebilecek her türlü işleme karşı etkin bir korunmadan yararlanacaklarını düzenlemektedir¹⁵⁶. Bu koruma temsilci sıfatı ile göstermiş oldukları faaliyetlerden, sendika üyeliğinden

¹⁵² Gaye Baycık, **Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirilmesi ve Öneriler**, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları, Ankara, 2019, (Uyum), s.7.

¹⁵³ Nurettin Albayrak, **Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri**, (Ed. Fazıl Aydın), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara, 2014, s. 139; Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 16.

¹⁵⁴ Mesut Gülmez, **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2005, (Uyum), s. 154.

¹⁵⁵ RG. 25. 02.1993, S. 21507 (<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21507.pdf>); RG. 135 Sayılı ILO Sözleşmesine ulaşmak için bkz. (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm) (16. 11. 2022); 143 sayılı Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143 (16.11.2022).

¹⁵⁶ Korkusuz, s. 82.

veya sendikal faaliyetlere katılmalarından ileri gelebilecek işveren feshine karşı korumayı da içerir¹⁵⁷.

Çalışan temsilcileri kavramı, Sözleşme'nin 3. maddesine göre sendikalar tarafından veya sendika üyelerince atanmış sendika temsilcilerini de kapsamaktadır¹⁵⁸.

Sözleşme'nin 6. maddesinde bu sözleşmenin uygulanmasının ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmelerle veya ulusal uygulamaya uygun diğer herhangi bir yöntemle sağlanabileceği ifade edilmiştir.

e.151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkı ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin ILO Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Konferansında 1978 tarihinde kabul edilen 151 Sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanmıştır¹⁵⁹.

Kamu hizmetlerinde örgütlenme hakkının korunmasına ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerine ilişkin olan 151 sayılı Sözleşme ve 159 sayılı Tavsiye Kararı; 98 sayılı Sözleşme'nin bazı kamu çalışanları kesimini kapsamaması ve birçok ülkede “sosyal devlet” ilkesinin benimsenmesiyle kamu hizmeti faaliyet

¹⁵⁷ Gülmez, Uyum, s. 151; Sözleşmenin girişinde bu husus şöyle ifade edilmiştir: “Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı; Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'na 2 Haziran 1971 tarihinde Cenevre'de toplanmaya çağrılmış ve düzenlediği 56' ncı oturumunda, İstihdam konusunda sendika özgürlüğüne zarar vermeye yönelik her türlü ayrımcılık eylemlerine karşı işçileri koruyan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin Sözleşme (1949) hükümlerini not ederek, işçi temsilcileri ile ilgili olarak ek hükümler kabul etmenin gerekliliğini dikkate alarak, Oturumun gündeminde 5 inci maddeyi teşkil eden işletmelerde işçi temsilcilerinin korunması ve onlara sağlanacak kolaylıklara ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar verdikten sonra, bu önerilerin uluslararası bir Sözleşme şekli almasına karar vererek, (...) bu Sözleşmeyi, 1971 yılı Haziran ayının bu 23 üncü gününde kabul etmiştir.” (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm).

¹⁵⁸ Gülmez, Uyum, s. 152.

¹⁵⁹ 8/1/1993 tarih, 93-3967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. (<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21507.pdf>) (18.8.2022). “Türkiye bu Sözleşmeyi onaylamak üzere, 25/11/1992 tarih ve 3848 sayılı 3848 sayılı ‘Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanunu’ çıkarmıştır. (RG, 11/12/1992, s.21432-mükerrer-). Bu işlemin ardından, Bakanlar Kurulunun 08/01/1993 tarih ve 93/3967 sayılı kararıyla Sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu kararlaştırılmış ve bu karara ekli olarak Sözleşmenin Türkçe resmi çeviri ve İngilizce orijinal metni yayımlanmıştır, (RG, 25/02/1993, s.21507)”, Gemalmaz, s.651.; Sözleşmeye ulaşmak için bkz. (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm) (19.8.2022)

alanının önemli ölçüde genişlemesi nedeniyle kamu sektöründe çalışanlar ile kamu merciileri arasında ortaya çıkan sorunları gidermek amacıyla kabul edilmiştir¹⁶⁰.

151 sayılı Sözleşme’de kamu sektöründe kamu çalışanlarının sendika hakkı açıkça ifade edilmiştir¹⁶¹. Sözleşme’nin 1. maddesine göre bu Sözleşme, kamu kuruluşunda çalıştırılan herkes için uygulanır. Ancak aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca Sözleşme’de öngörülen güvenceler, politika belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere, çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere veya silahlı kuvvetlere ve polise hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

Kamu görevlileri örgütüne üye olup olmama serbestisi, ayrımcılığa karşı etkin koruma ve kamu görevlileri örgütlerinin bağımsızlığına Sözleşme’de yer verilmiştir¹⁶².

Sözleşme’nin 7. maddesinde çalışma koşullarının belirlenmesi yöntemine ilişkin olarak genel bir ifade ile katılım yöntemlerine yer verilmekte; toplu pazarlık veya toplu iş sözleşmesinden bahsedilmemektedir¹⁶³. Ayrıca maddede kamu görevlilerinin temsilcilerinin etkili bir katılımı, bu yöntemlerin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasının teşvik edilmesi öngörülmüştür¹⁶⁴:

Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

Sözleşme’nin 8. maddesi uyuşmazlık hâlinde tarafların, hakemli arabuluculuk, uzlaşma yollarından birinin benimsenebileceğini düzenlemektedir. Bununla beraber hükümde greve yer verilmemiştir¹⁶⁵. Söz konusu madde uyarınca:

“Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız

¹⁶⁰ Ertürk, s. 731; 159 sayılı Tavsiye Kararı için bkz.

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R159).

¹⁶¹ Sur, Uluslararası Çalışma Örgütü, s. 93; s. Metin Kutal, “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı:4, 2002, (Kamu), s. 8, (www.tuhis.org.tr) (18.10.2022).

¹⁶² Korkusuz, s. 77.

¹⁶³ Sur, Toplu, s. 47.

¹⁶⁴ Kutal, Kamu, s. 8.

¹⁶⁵ Şahlanan, s. 16.

mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.” hükmü grevi düzenlememiştir.”

f.154 Sayılı Sözleşme Toplu Pazarlık Sözleşmesi

154 sayılı ILO Sözleşmesi Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 1981’de toplu pazarlığın teşviki için bir vasıta olarak kabul edilmiştir. 98 sayılı ILO Sözleşmesi, işçi ve işveren kuruluşları arasındaki ihtiyari toplu pazarlığı güvence altına alırken bunun yönteminin nasıl olacağını düzenlememiştir. Bu nedenle 154 sayılı ILO Sözleşmesi ve beraberindeki 163 sayılı Tavsiye Kararı 98 sayılı ILO Sözleşmesi’ni destekleyici ve tamamlayıcı nitelikte olarak kabul edilmiştir¹⁶⁶.

Bu sözleşme ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır.

3.Sözleşmelerin Denetlenmesi ve İzlenmesi

ILO, Anayasası’nda ortaya koyduğu ve kuruluşunda benimsediği ilkeleri ve oluşturduğu çalışma standartlarını evrensel hâle getirerek tüm dünyada çalışma koşullarının iyileştirilmesini, sosyal adaletin tesis edilmesini amaçlamaktadır. Bu amacına ulaşmak için oluşturduğu sözleşmeleri ve tavsiye kararlarını birer araç olarak kullanmaktadır. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, bu sözleşmeleri hayata geçirmekle yükümlüdür. Bununla birlikte, sözleşmelerde belirlenen ilkelerin uygulanması veya kararların hayata geçirilebilmesi üye ülkelerin takdirine bırakılmamalıdır. Sözleşmelerde yaptırım bulunmadığı için ILO, bu boşluğu üye ülkelerin uymakla sorumlu olduğu bazı yükümlülükleri kabul etmelidir.

ILO Sözleşmelerine taraf ülkeler, sözleşmeleri kabul ettikleri takdirde bu sözleşme hükümlerini uygulama yükümlülüğü altına girmektedir. ILO, benimsediği ilkeleri dünyada yaygın hâle getirerek belirli çalışma standartlarını ülkelerin çalışma mevzuatlarına uygun düştüğü takdirde dâhil etmeye çalışmaktadır.

ILO, bu işlevini taraf ülkeler üzerinde onayladıkları sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin olarak denetim faaliyeti göstererek gerçekleştirmektedir.

¹⁶⁶ International Labour Office. **Promoting Collective Bargaining Convention** No. 154 International Labour Organization Publication, Geneva, (Collective Bargaining), 2011.

Denetim mekanizması iki yol ile sağlanmaktadır. Bunlardan ilki, hükümet raporlarının incelenmesine dayalı denetim, diğeri ise şikayete bağlı denetimdir¹⁶⁷.

Hükümet raporlarının incelenmesine dayalı denetimde, üye ülkelerin onayladıkları sözleşmeler ile ilgili olarak göndermek zorunda oldukları yıllık raporlar incelenmektedir. Hükümetlerin hazırladığı bu raporlar, ülkelerin işçi ve işveren kuruluşlarına da gönderilmektedir. İşçi ve işveren kuruluşları da görüş ve şikayetlerini bildirmektedir. Belirli aralıklarla gönderilen bu raporlar, Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi tarafından denetlenmektedir¹⁶⁸.

1926 tarihinde kurulan Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi (*The Comittee of Experts on The Application of Conventions and Recommendations*) üç yıllık yenilenebilir dönemler için Yönetim Kurulu tarafından atanan 20 hukukçudan oluşan, ILO'nun uzman komitelerinden biridir. Konferans tarafından kabul edilen sözleşmelerin nasıl uygulandığını izler; üye ülkelerin sözleşmenin uygulanmasına yönelik hazırladıkları raporları inceler. Komite aynı zamanda üye devletlerin onayladıkları sözleşmelerin uygulanması hususunda görülen aksaklıklar hakkında görüşlerini iletir. Ayrıca hükümetlere sözleşmelerin uygulanmasına yönelik yol gösterici faaliyetlerde bulunur¹⁶⁹.

1951 yılında kurulan ve üçlü bir yapıya sahip Sendika Özgürlüğü Komitesi; hükümet, işçi sendikaları ve işveren sendikaları temsilcilerinden eşit sayıda seçilmiş 9 üyeden oluşmaktadır. Yönetim kurulu asil üyeleri ve aynı sayıda yedek üyeleri de atamaktadır. Sendika Özgürlüğü Komitesi, örgütlenme özgürlüğünün ihlal edildiğine dair yakınmaları inceler¹⁷⁰. Bu şikayetleri incelemeye değer bulduğu takdirde, söz konusu ülkeden konu hakkını görüş olarak rapor hazırlar.

Ayrıca son yıllarda başka denetim yollarına gidilmiş, sözleşmeyi onaylayan ülkelere özel araştırma heyetleri gönderilerek yerinde inceleme yapılmaktadır¹⁷¹.

¹⁶⁷ Songu, s. 72.

¹⁶⁸ Songu, s. 73.

¹⁶⁹ International Labour Standards Department, **Handbook Of Procedures Relating To International Labour Conventions And Recommendations**, Centenary Edition, ILO Publications, Geneva, 2019, (Procedures), p. 28 paras. 44; Oksana Wolfson, **Türkiye'nin Sosyal Diyalog Alanındaki ILO Sözleşmelerine Uyumuna İlişkin ILO Denetim Organlarının Yorum ve Kararlarının Analizi**, ILO Yayını, Ankara, 2018, s.7.

¹⁷⁰ Ünsal, s. 82.

¹⁷¹ Ünsal, s. 83

C. BM Belgeleri

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

10 Aralık 1943 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi¹⁷², hukuksal yönden bağlayıcı olmamasına rağmen Bildirge'nin manevi değeri ile evrensel düzeyde etki yaratmıştır¹⁷³. İnsan hakları açısından bir dönüm noktası olarak kabul edilen Bildirge'de yer alan normlar, evrensel ahlak kuralları hâline gelmiştir¹⁷⁴.

Türkiye tarafından Bakanlar Kurulu'nun 6 Nisan 1949 tarihli kararı ile imzalanmış ve 27 Mayıs 1949 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Geleneksel hak ve özgürlüklerle birlikte ekonomik ve sosyal haklara da yer verilmiş; sendika hakkı ise dernek kurma hakkından (md.20) ayrı bir madde içinde, sosyal haklarla birlikte ele alınmıştır.¹⁷⁵ İlgili düzenlemeye göre (md. 23/4): *“Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurma ve bunlara katılma hakkı vardır.”*

Bildirgede, sendika hakkının kişiler yönünden uygulama alanına ilişkin herhangi bir ayırım gözetilmemiş; bu hak “herkese” tanınmıştır. Dolayısıyla sendika hakkı, hukuksal niteliklerine bakılmaksızın tüm çalışanlar ve kamu görevlilerini kapsamaktadır¹⁷⁶.

Sendika hakkının sınırları ise Evrensel Bildirge'nin 29. maddesinde çizilmiştir; buna göre:

(2) Herkes, hak ve özgürlüklerini kullanırken, ancak başkalarının hak ve özgürlüklerinin gereğince tanınması ve bunlara saygı gösterilmesinin sağlanması ile demokratik bir toplumdaki ahlak, kamu düzeni ve genel refahın adil gereklerinin karşılanması amacıyla, yasayla belirlenmiş sınırlamalara bağlı olabilir. (3) Bu hak ve özgürlükler, hiçbir koşulda Birleşmiş Milletlerin amaç ve ilkelerine aykırı olarak kullanılamaz.

¹⁷² (<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>). (Erişim Tarihi 28/09/2022).

¹⁷³ Fazıl Sağlam, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Tüm Hak ve Özgürlüklere Yönelik Kurallar Üzerine Bir Deneme”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 2019, s.1238.

¹⁷⁴ Görkem Birinci, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyeti’nden Birleşmiş Milletler’e,” s. 50. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/394390>)

¹⁷⁵ Sur, Uluslararası Kaynaklar, s. 25.

¹⁷⁶ Gülmez, Uyum, s. 112.

2.Birleşmiş Milletler İkiz Sözleşmeleri

a.Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş ve 23 Mart 1976'da yürürlüğe girmiştir. Bakanlar Kurulu, Sözleşme'nin çekince konularak onaylanmasına karar vermiştir. Onay, iç hukukta 23 Aralık 2003 tarihinden itibaren geçerlilik kazanmıştır¹⁷⁷.

Sendika hakkı, bu Sözleşme'nin 22. maddesinde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde olduğu gibi dernek hakkı kapsamında ele alınmıştır. Buna göre:

- 1. Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.*
- 2. Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin (ordre public), genel sağlık veya ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiçbir sınırlama konamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez.*
- 3. Bu madde, Uluslararası Çalışma Teşkilatının "Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması" ile ilgili 1948 tarihli Sözleşmesine Taraf Devletlere, bu Sözleşmede sağlanan güvencelere aykırı yasama tasarrufları yapmasına veya yasaları bu güvencelere aykırı tarzda uygulamasına yetki vermez.*

Sözleşme, birinci kuşak insan haklarını güvenceye alan uluslararası bir belge olarak sendika hakkını "herkese" tanımıştır. Bununla beraber Sözleşme'de, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensupları için sendika hakkının kullanımının yasal kısıtlamalara tâbi tutulabileceği öngörülmüştür.

¹⁷⁷ Gülmez,Uyum, s.128.

b.Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi¹⁷⁸, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976'da yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 15 Ağustos 2000'de imzalanmış ve 10 Temmuz 2003 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmıştır¹⁷⁹.

Sözleşme'nin 8. maddesinde sendika hakkı kural olarak herkese tanınmış ve sendika seçme özgürlüğüne de yer verilmiştir. Söz konusu hüküm, "Sözleşmeye taraf devletler, yalnızca ilgili örgütçe saptanmış kurallar saklı kalmak üzere, herkese ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmek ve korumak ereğiyle başkalarıyla sendikalar kurma ve seçtiği sendikaya üye olma hakkını sağlamayı üstlenir¹⁸⁰." şeklindedir.

Sözleşme'de sendika özgürlüğünün kollektif yönüne dikkat çekilmiş ve grev hakkı açıkça tanınmıştır. Grev hakkının oldukça az uluslararası belgede tanınmış olmasından dolayı Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi grev hakkını açıkça tanıyan iki uluslararası sözleşmeden biri olarak bu anlamda önem taşımaktadır. Aynı zamanda Sözleşme'ye taraf devletlere grev hakkı konusunda ulusal düzenlemeler çerçevesinde sınırlama getirebilme imkânı tanınmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki, 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ne taraf devletler bakımından bu sınırlama, 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nde yer alan güvencelere aykırı olacak şekilde getirilemeyecektir¹⁸¹.

Sözleşme'nin IV. bölümünde taraf devletlerin düzenli rapor vermesi ve bu raporların değerlendirilmesine dayalı bir denetim sistemi yer almaktadır. BM Genel Kurulu, 10.12.2008 tarihinde denetim sistemini geliştirmek adına İhtiyari Protokolü kabul etti. Türkiye henüz bu protokole üye olmamakla birlikte ilgili Protokol'e göre kişi ve gruplar BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'ne kişisel veya

¹⁷⁸ RG. 11.08.2003 T., 25196 S. Erişim tarihi 28/09/2022.

¹⁷⁹ Gülmez, Uyum, s. 113.

¹⁸⁰ Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi için bkz. (<https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf>)

¹⁸¹ Songu, s. 80.

grup başvuruları yapabileceklerdir. Geliştirilen bu sistem ile Sözleşme'nin etkin olarak uygulanması amaçlanmıştır¹⁸².



¹⁸² Sur, Toplu, 49.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERİN TÜRK HUKUKUNDAKİ YERİ VE BAĞLAYICILIĞI SORUNU

I. ULUSLARARASI HUKUK-İÇ HUKUK İLİŞKİSİ

A. Genel Olarak

Son yıllarda uluslararası iş hukukunun önemi artmakla birlikte kapsamı da oldukça genişlemiştir. Sözleşme olarak düzenlenen uluslararası iş hukuku kuralları, doğrudan işçi, işveren ve sendikalara değil, öncelikle sözleşmeyi imzalayan devletlere yöneliktir. Devletler, “onaylama” yolu ile bu kuralların kendileri için bağlayıcı olduğu iradelerini açıkladıktan sonra bu kuralları iç hukuka dâhil etmeleri gerekir¹⁸³. Devletler; taraf oldukları bu sözleşmelere uygun olarak mevzuatını düzenlemekle ve yasama, yürütme ve yargı organlarınca dikkate almakla yükümlüdür.

Onaylanmış uluslararası sözleşmelerin hiyerarşik açıdan yasaların üstünde olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Uluslararası hukuk-iç hukuk ilişkisi bakımından öğretide düalist (ikici) görüş ve monist (tekçi) görüş olarak iki farklı yaklaşım söz konusudur¹⁸⁴.

Monist görüş anlayışı söz konusu olduğunda, uluslararası hukuk ile iç hukukun aynı düzen içinde kabul edilmelerinin bir sonucu olarak uluslararası hukuk ile iç hukukun çatışması hâlinde hangi norma üstünlük tanınacağına ilişkin hiyerarşi sorunu ortaya çıkmaktadır¹⁸⁵. Bu bağlamda aşağıda konuya ilişkin tartışmalı olan düalist (ikici) görüş ve monist (tekçi) görüş incelenecektir.

¹⁸³ Öner Eyrenci, “İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74. Sayı, 2016, (Uluslararası), s. 381.

¹⁸⁴ Işıl Özkan, “Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkileri”, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 8. Cilt, Sayı Özel, 2013, s. 2127.

¹⁸⁵ Güzel, ILO, s. 17

B. Teorik Yaklaşımlar

1. Düalist (İkici) Görüş

Düalist sistemi savunan görüşe göre, uluslararası hukuk ile iç hukuk birbirinden bağımsız ve farklı iki ayrı hukuk düzeni oluşturur¹⁸⁶. Bu görüşün temelinde yatan düşünceye göre her iki hukuk düzeninin ele aldığı toplumsal ilişkiler farklıdır. Düalist görüşte bir devletin kendi içinde hukuk yaratması ile devletlerin birbirleriyle ilişkileri için kuralların geliştirilmesi birbirinden tümüyle farklı ve bağımsız süreçler olarak görülür. İç hukuk kuralları devletin hâkimiyeti altında bulunan kişileri konu alır ve milli toplumun ihtiyacını karşılar. Uluslararası hukuk ise uluslararası toplumun hukuku olarak birbiriyle eşit durumdaki devletler arasındaki ilişkiyi ele alır. Ayrıca iç hukuk alanında yasa koyucunun başka bir organın onayına tabi olmaksızın kurallar koyabilmesi nedeniyle bu hukuk düzeni tek taraflı bir iradenin ürünü iken uluslararası hukuk birden çok devletin doğrudan ya da dolaylı olarak açıklanmış iradelerinin ürünüdür. İç hukuk kanun koyucunun iradesine, uluslararası hukuk ise “*pacta sunt servanda*” (ahde vefa) ilkesine dayanır. Bu nedenle her iki hukuk düzeninin kaynakları da farklıdır¹⁸⁷.

Düalist görüşün pratik açıdan önem taşıyan sonucu ise bu iki ayrı hukuk düzeni kuralından birinin diğer hukuk düzeninde doğrudan uygulanma olanağı (self executing) bulunmamasıdır. Uluslararası hukukta geçerli olan bir kuralın iç hukuka atıf veya aktarma yöntemiyle dâhil edilmeden iç hukukta herhangi bir etkisi söz konusu olamaz. Bunun sonucu olarak düalist görüşe göre iki hukuk düzeni arasında bir hiyerarşi sorunu olmadığından uluslararası hukuk ile iç hukukun çatışması olasılığı da düşünülemez¹⁸⁸.

¹⁸⁶ Melda Sur, **Uluslararası Hukukun Esasları**, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, (Uluslararası Hukuk), s.56; Serkan Odaman, “Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”, **LEGAL İHSGHD**, Cilt:1, Sayı:3, 2004, s.4.

¹⁸⁷ Sur, **Uluslararası Hukuk**, s. 56; Rona Aybay, **Kamusal Uluslararası Hukuk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, (kamusal), s. 23.

¹⁸⁸ Eyrenci, **Uluslararası**, s. 382; Aybay, **kamusal**, s. 24.

Bir hukuk düzeninin ötekisine uygulanabilmesi için atıf veya iktibas yolu ile diğerinin kurallarını içselleştirmesi gerekir¹⁸⁹.

2. Monist (Tekçi) Görüş

Monist (tekçi) görüşe göre, hukuk düzeni tektir ve uluslararası hukuk ile iç hukuk düzenleri bu bütünün parçalarıdır. Ayrıca uluslararası hukuk ve ulusal hukuk ayrımı yapılmadan hukukun birliği savunulur¹⁹⁰.

Düalist görüşte hukukun oluşmasında devlet egemenliği esas alınmasına karşılık monist görüş, hukuk kurallarının doğada kendiliğinden var olan birtakım üst değerlere bağlı olarak varlık kazanacağı inancını taşıyan “*doğal hukuk*” kuramına dayanır¹⁹¹.

Bu yaklaşıma göre iki hukuk düzeninin temel dayanağı “*pacta sunt servanda*” (ahde vefa) ilkesidir¹⁹². Bu noktada ortaya çıkan temel sorun, iki hukuk düzeninin hangisinin diğerine üstün olduğudur. Monist (tekçi) görüşü savunanların bir kısmı iç hukukun üstünlüğünü kabul ederken çoğunlukta olan kısım ise uluslararası hukukun iç hukuka üstünlüğünü kabul etmektedir¹⁹³.

Monist hukuk anlayışı, temel hak ve özgürlükler yönünden giderek daha geniş yer bulmaktadır. Hollanda Anayasası, Alman Anayasası gibi demokratik ülke anayasalarında kanun hükümlerinin uluslararası sözleşme hükümleri ile bağdaşmaması halinde uygulanmayacaklarını düzenlemekte; kamu hukukunun genel kurallarının kanunlara göre öncelik taşıdığını belirtmektedir¹⁹⁴.

Gerek düalist gerekse tekçi görüşler tamamen teoriksel yaklaşımlar olup hiçbir hukuk sisteminde bu iki görüşten biri tümüyle uygulanmamakta; uluslararası hukuk ile iç hukuk arasındaki ilişkilerde her devletin durumu, kendi düzenlemeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir¹⁹⁵.

¹⁸⁹ Sur, Uluslararası Hukuk, s. 57

¹⁹⁰ Odaman, s. 819.

¹⁹¹ Aybay, Antlaşma, s. 24.

¹⁹² Güzel, ILO, s. 16-17.

¹⁹³ Eyrenci, Uluslararası, s. 382; Özkan, s. 2133; Kemal Gözler, **Anayasa Hukukunun Genel Teorisi**, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2011, (Teori), s. 177.

¹⁹⁴ Engin, s. 10.

¹⁹⁵ Eyrenci, Uluslararası, s. 382.

II. ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERİN TÜRK HUKUKU'NDAKİ YERİ

Uluslararası hukuk kurallarının iç hukuk kurallarıyla arasındaki hiyerarşik ilişki, genellikle anayasalar tarafından belirlenmektedir¹⁹⁶. Ülkemizde de bu konuda, 1982 Anayasası'nın 90. maddesinde “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz” hükmüne yer verilmişti.

Uluslararası hukukun aslî kaynağını oluşturan uluslararası sözleşmelerin Türk hukukundaki yerinin belirlenmesinde söz konusu hükme ilişkin öğretide ve yargıda tartışmalar süregelmiş; fakat görüş veya içtihat birliğine varılamamıştır.

Bu tartışmalara netlik kazandırmak amacıyla 7.5.2004 tarih ve 5170 sayılı Kanun ile Anayasa'nın 90. maddesine, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır” cümlesi eklenmiştir. Buna göre temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelere aykırı yasa kuralları yerine sözleşme hükümleri uygulanacaktır¹⁹⁷. Anayasa'ya eklenen bu hüküm, bazı konulara açıklık getirmiş olsa temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan uluslararası anlaşmaların kanunlar karşısındaki durumu öğretide farklı görüşlerin ortaya çıkmasına ve tartışmaların bu ekseninde devam etmesine neden olmuştur.

Bu kapsamda Anayasa madde 90 bakımından düzenlemeyi, tartışmaları ve görüşleri ile Türk hukukunun konuya ilişkin yaklaşımını ele alacağız.

A. Anayasa m. 90/Son Fıkra Hükümü

Anayasa'nın 90. maddesine 07/05/2004 tarih ve 5170 sayılı Kanun ile sonradan “temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda

¹⁹⁶ Eyrenci, Uluslararası, s. 382; Rona Aybay, “Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri”, **TBB Dergisi**, Sayı 70, 2007, (Antlaşma), s.188.

¹⁹⁷ Şahlanan, ss. 16, 17.

milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” cümlesi eklenmiştir¹⁹⁸. Böylece uluslararası antlaşmalar, Türk hukukunda Anayasa’nın m. 90/5 hükmünde “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin andlaşmalar ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” şeklinde düzenlenmiştir.

Anayasa’nın bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkındaki kanun teklifinin genel gerekçesinde 90. maddenin son fıkrasına yapılan eklemenin nedenlerinden biri “Dünyada gelişen yeni demokratik açılımlara uyum sağlanması ve bu açılıma uygun bir şekilde temel hak ve hürriyetlerin, evrensel düzeyde kabul edilmiş standart ve normlar ile AB kriterleri seviyesine çıkarılması amacıyla kanunlarımızda düzenlemeler yapılması ihtiyacı Anayasa’da da değişiklikler yapma zorunluluğu doğurmuştur.” şeklinde ifade edilmiştir¹⁹⁹.

Madde gerekçesinde ise “Uygulamada usulüne göre yürürlüğe konulmuş insan haklarına ilişkin milletlerarası andlaşmalar ile kanun hükümlerinin çelişmesi hâlinde ortaya çıkacak bir uyuşmazlık hâlinde hangisine öncelik verileceği konusundaki tereddütlerin giderilmesi amacıyla 90 ıncı maddenin son fıkrasına hüküm eklenmektedir.” olarak ifade edilmiştir²⁰⁰. Getirilen bu düzenleme ile Türkiye’nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmeler ile yasalar arasındaki

¹⁹⁸ 1982 metninin, 1961 Anayasası’nın 65. maddesini -öze ilişkin olmayan birkaç küçük değişikliklerle yineleyen- 90. maddesinin sonuna, şöyle bir tümce eklenmesi ilk kez 2001 yılında önerilmiş ama sonuç olarak kabul görmemişti: “*Kanunlar ile milletlerarası antlaşmaların çatışması halinde milletlerarası antlaşmalar esas alınır.*”

Bu değişikliğin gerekçesi şundan ibarettir:

“*Bu hüküm Avrupa Birliği’ne uyum çerçevesinde hukuksal alt yapı sağlanması için gerekli görülmüştür.*”

Teklif Anayasa Komisyonu’nda şu gerekçe ile kabul edilmiştir:

“*...değişiklik komisyonumuzca egemenlik hakkının kullanılmasına bir sınır getirip getirmemesi yönünde tartışılmış, 90. maddenin bütünlüğü içinde komisyonumuzca uygun görülerek oy birliği ile kabul edilmiştir.*” Ancak, bu öneri Genel Kurul görüşmeleri aşamasında reddolunmuştur. Üç yıl kadar sonra yapılan bir Anayasa değişikliği ile 90. maddeye şu tümcenin eklenmesi kabul edilmiştir:

“*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.*”; Aybay, Antlaşma, s. 193-194.;

¹⁹⁹ Mesut Gülmez, “Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı:54, 2004, (İç Hukuk), s.148.

²⁰⁰ Gülmez, İç Hukuk, s. 149.

hiyerarşi sorununa açıklık getirmek ve söz konusu tartışmalara netlik kazandırılmak istenmiştir²⁰¹.

Uluslararası hukuk-iç hukuk bakımından hiyerarşi sorununa Anayasa 90. maddenin son fıkrası ile açıklık getirilmek istenilmişse de konunun belli yönlerine ilişkin tartışmalar devam etmektedir.

Bu düzenleme bağlamında, konunun açıklığa kavuşturulduğunu, temel haklarla ilgili uluslararası andlaşmalar ile kanunlar arasındaki çatışmalarda artık andlaşmaya üstünlük tanınacağını, buna karşılık temel hak ve hürriyetlere ilişkin olmayan andlaşmalarla kanunlar arasındaki olası çatışmaların genel kurallara göre çözüleceğini söyleyen görüş yanında; insan hakları ile ilgili andlaşmalar ile yasalar arasındaki hiyerarşi sorununun çözüldüğünü; bununla birlikte insan haklarıyla ilgili olmayan diğer uluslararası andlaşmalarla kanunların çatışması ve andlaşmaların Anayasa hükümleri ile çatışması konusunda açıklık getirmediği gibi görüşler mevcuttur²⁰².

Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına ilişkin olarak öğretide esas olarak iki farklı yorum ortaya çıkmıştır²⁰³. Bu görüşlerden ilki, antlaşmaların yasalardan üstün değerde olduğuna; dolayısıyla andlaşma hükümlerinin sonradan çıkarılan bir yasa ile bertaraf edilemeyeceğine yöneliktir²⁰⁴. Bu görüşün temel dayanaklarından biri, Anayasa'ya aykırılık iddiasında bulunulamamasıdır²⁰⁵. Uluslararası sözleşmenin kanuna üstün olması sonucunda sözleşmeden sonra çıkarılan kanunlara aykırı olması hâlinde "*lex posterior derogat priori*" kuralına uyularak sözleşmenin bertaraf edilmesi mümkün değildir. Uluslararası sözleşmeler ile yasalar arasında bir çatışma olduğunda uluslararası sözleşmelerin uygulanması gerekir²⁰⁶.

Öğretimizdeki diğer görüş ise, uluslararası andlaşmaların yasalarla eşit değerde olduğuna yöneliktir²⁰⁷. Söz konusu görüşe göre, Anayasa'nın 90. maddesi çerçevesinde uluslararası sözleşmeler kanunlarla aynı güce sahiptir. Usûlüne uygun

²⁰¹ Erdoğan Teziç, **Anayasa Hukuku**, 17. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 13.

²⁰² Ahmet Burak Bilgin, "AİHS ve Diğer Uluslararası Anlaşmaların İç Hukuktaki Yeri Bağlamında 2004 Değişikliğinin Beraberinde Getirdiği Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri" **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 1, 2017, s. 133.

²⁰³ Derya Belgin, "Anayasa'nın 90. Maddesinde (7 Mayıs 2004) Yapılan Değişikliğin Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2008, s. 110.

²⁰⁴ Sur, Uluslararası Kaynaklar, s. 51.

²⁰⁵ Aksi görüş: Aybay, Antlaşmalar, s. 198.

²⁰⁶ Şahlanan, s. 17.

²⁰⁷ Bilir, s.79.

olarak yapılmış uluslararası sözleşmeler kanun hükmünde ele alınarak iç hukuk düzeninde geçerli ve bağlayıcı nitelikte olması gerektiği vurgulanmış olmaktadır. Bu bağlamda uluslararası sözleşmeler tüm yetkili mercileri ve kişileri bağlayıcı niteliktedir. Uluslararası sözleşmelerin Anayasa'ya aykırılığının ileri sürülebilmesi uluslararası sözleşmelerin kanunların üstünde kabul edilmesi için tek başına bir dayanak noktası oluşturmamaktadır²⁰⁸. Bu görüşün taraftarlarına göre, uluslararası andlaşmaların üstünlüğü kabul edilmiş olsaydı diğer anayasalarda olduğu gibi açıkça belirtilirdi²⁰⁹. Bizim de katıldığımız bu görüş uyarınca sonradan çıkarılan bir yasa ile mevcut temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan bir andlaşma hükmü bertaraf edilebilir. Söz konusu düzenleme uluslararası sözleşme hükümlerinin üstünlüğüne değil, devletin uluslararası alandaki sorumluluğuna işaret etmektedir. Buna göre, Anayasa koyucunun uluslararası andlaşma hükmünün bir iç hukuk organı tarafından iptal edilmesine olanak tanımak istemediği kabul edilmelidir²¹⁰.

2004 tarihinde AY. m. 90 son fıkrasına eklenen cümle ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalara üstünlük tanınarak, diğer uluslararası andlaşmalardan ayrıcalıklı tutulmuştur. Bu noktada ise hangi andlaşmaların temel hak ve özgürlüklere ilişkin sayılacağı hususunda tereddüt ortaya çıkmaktadır²¹¹.

Öğretide temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmaların; kişisel hak ve hürriyetleri, siyasi hak ve hürriyetleri, ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve hürriyetleri kapsadığı gibi, yeni kuşak hak ve hürriyetleri de kapsadığı ifade edilmektedir²¹². Kanaatimizce de temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmaların kapsamı geniş yorumlanmalı; söz konusu andlaşmalar, insan haklarına ilişkin milletlerarası andlaşmalar şeklinde kabul edilmelidir. Nitekim madde gerekçesinde de insan haklarına ilişkin milletlerarası andlaşmalar ifadesi yer almıştır²¹³. Bu doğrultuda sendikal haklara yer veren uluslararası sözleşmeler ve

²⁰⁸ Aybay, *Antlaşmalar*, s. 198; Sur, *Uluslararası Esaslar*, s. 59; Şahlanan, s. 17.

²⁰⁹ Sur, *Uluslararası Esaslar*, s. 59.

²¹⁰ Ertürk, 729.

²¹¹ Teziç, s. 14.

²¹² Faruk Bilir, "Anayasanın 90. Maddesinde Yapılan Değişiklik Çerçevesinde Milletlerarası Andlaşmaların İç Hukuktaki Yeri", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı:1, 2005, s. 87; Gülmez, *İç Hukuk*, s. 153.

²¹³ Bilir, s. 87.

andlaşmalar da temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalardan olup iç hukuktan üstünlüğü söz konusudur²¹⁴.

Bir başka sorun ise temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmaların iç hukukumuzda aktarılmadan doğrudan uygulanıp uygulanamayacağına; bu doğrultuda uluslararası andlaşmanın uygulanması için iç hukukta gerekli düzenlemelerin yapılması gerekip gerekmediğine ilişkindir.

Konuya ilişkin olarak öğretilde bir görüşe göre, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmaların iç hukuka aktarılmış olması koşulu aranmaksızın başkaca bir işlem gerektirmeden kendiliğinden ve doğrudan uygulama yükümlülüğü bulunmaktadır²¹⁵. Bu görüşün aksini savunanlara göre ise, doğrudan uygulanabilir nitelikteki andlaşmalar AY. m. 90/son fıkrasının 3. cümlesinden yararlanabilir. uluslararası andlaşmanın iç hukukta doğrudan uygulanabilmesi için ek düzenlemelere ihtiyaç duyulmaksızın kesin içerikli, açık, net ve doğrudan hak doğuracak hükümler içermesi gerekir²¹⁶. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin olan ancak doğrudan uygulanabilir nitelikte olmayan uluslararası andlaşmaların kanun ile aynı uygulanabilirlik düzeyinde bulunmadığından pratikte bu tür uluslararası andlaşmaların kanun ile çatışması söz konusu olamaz. Netice itibarıyla bu durumda kanun hükmünün uygulanması gerekir²¹⁷.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi onaylanan sözleşmelerin doğrudan ve yasaya öncelik tanıyarak uygulanması sorununa ilişkin olarak iki ayrı yaklaşım sergilemiştir. Dairenin vermiş olduğu 21.02.2012 tarihli ilk kararda yargıç ve savcılarının kurduğu sendikanın kapatılması kararını onayarak uluslararası sözleşme yerine yasaya dayanarak karar vermiştir²¹⁸. 04. 02. 2013 tarihli kararında ise somut olaya ilişkin kendiliğinden göze aldığı Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasında iki sözleşmeyi doğrudan uygulayarak sonuca varmıştır²¹⁹.

Kanaatimizce temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmanın doğrudan uygulanabilir (self executing), somut, açık ve kesin içerikli hükümler

²¹⁴ Çelik, Uyumsuzluk, s. 264.

²¹⁵ Çelik, 264.

²¹⁶ Sur, Uluslararası Esaslar, s. 59.

²¹⁷ Aybay, Antlaşmalar, s. 213.

²¹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2011/49782, K. 2012/4945, k.t. 21. 02. 2012.

²¹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2012/2770, K. 2013/1406, k.t. 04.02.2013; Mesut Gülmez, "Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 38, 2013, (Sorun), s. 13.

içeren bir nitelikte olmaması halinde iç hukukumuzda doğrudan uygulanabilmesinin olanağı yoktur. Dolayısıyla uluslararası andlaşmanın uygulanabilmesi için iç hukukumuzda düzenleme yapılması gerekir.

Uluslararası sözleşmelerin bağlayıcılığı sorununa ilişkin olarak tartışmalı olan diğer konu ise, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmaların anayasal statüde ve hatta anayasadan üstte yer alıp almadığıdır. Öğretideki görüşe göre, bu tür uluslararası andlaşmaların kanunların üstünde değer taşırlar ve bunların Anayasa ile yorumlanması gerekir²²⁰.

Uluslararası hukuk normlarının anayasa normlarına üstün olduğu görüşü görüşü en açık şekilde Hans Kelsen tarafından ileri sürülmüştür. Kelsen, uluslararası hukukun iç hukuka üstünlüğü prensibinden hareketle uluslararası andlaşmanın, bütün iç hukuk kurallarından üstün olduğu görüşündedir. Çoğu devlet, uluslararası hukukunun üstünlüğünü ve onun bağlayıcı niteliğini tanımaktadır²²¹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, milletlerarası antlaşmaların Anayasa'ya aykırılığı iddia edilemeyeceği için bu antlaşmaların Anayasa ile yorumlanması gerektiği görüşüne yer vermiştir.

Bu karara göre, “Kapatma davasının konusu olan tüzük kuralını ulusal ve uluslararası hukuk çerçevesinde değerlendirmen önce Anayasanın 90/son maddesi ile oluşan durum üzerinde durmak, bu düzenlemenin anlamını ortaya koyma gerekir. Son fıkraya eklenen cümlede aynen; Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır denmektedir. Bu düzenleme, ulusal hukuk ile uluslararası sözleşmeler arasında oluşabilecek çatışma sorununa çözüm getirmeyi amaçlamıştır. 90. madde uyarınca uluslararası andlaşmaların Anayasaya aykırılığı iddia edilemeyeceği için bu andlaşmaların Anayasa ile yorumlanması gerekecektir”²²²

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli kararında isabetli olarak, 1982 Anayasası'nın 90. maddesinin son fıkrasında, uluslararası sözleşme hükümleri ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası sözleşme hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmekle birlikte uluslararası sözleşmeler ile Anayasa'nın aynı konuda farklı hükümler

²²⁰ Teziç, s. 14.

²²¹ Gözler, Teori, ss. 173-176.

²²² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2005/9-320, K. 2005/355, k.t.25.5.2005.

içermesi durumunda Anayasa’da yer alan düzenlemelerin öncelikle uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay’a göre Anayasa’nın devletin en yüksek hukuk kuralı olması ve normlar hiyerarşisinde en üst sırada bulunması nedeniyle Anayasa ile milletlerarası andlaşmanın çatışması hâlinde Anayasa üstün tutulmalıdır²²³. Yargıtay’ın bu görüşü kararda şu ifadelerle yer almıştır:

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 90 ıncı maddesinin son fıkrasında, uluslararası sözleşme hükümleri ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası sözleşme hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmekle birlikte uluslararası sözleşmeler ile Anayasa’nın aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda Anayasa’da yer alan düzenlemelerin öncelikle uygulanması gerektiği açıktır. Nitekim Anayasa, bir devletin en yüksek hukuk kuralı olup, normlar hiyerarşisinde en üst sırada bulunmaktadır. Anayasa ile milletlerarası andlaşmanın çatışması durumunda ise Anayasa üstün tutulmalıdır. İlke olarak uluslararası andlaşmalar ile kanunların birbirlerine üstünlüğü yok ise de sadece temel haklara ilişkin andlaşmalar, Anayasa’da öngörülen koşul ve sınırlamalar içerisinde yasalara aykırı olabilir.

Anayasa m. 90 son cümle hükmüne ilişkin esas önemli olan husus hakimnin uygulayacağı yorum yöntemidir. Yüksek yargı organlarının iç hukuk kurallarının yanında uluslararası hukuk kurallarını da kararlarına dayanak aldıkları görülmektedir.

Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu’nun kamu görevlerinde çalışanların 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu uyarınca “bir daha kamu hizmetlerinde çalıştırılmamak” üzere görevlerine son verilmesinin aykırılığına hükmettiği 1989 tarihli kararı, uluslararası hukukun iç hukukumuzla birlikte aynı yönde ya da birbirini tamamlayarak esas alındığını gösteren önemli bir karardır²²⁴.

Yargı kararlarında son yıllarda uluslararası sözleşmelere ve uluslararası denetim organlarının kararlarına gittikçe daha çok yer verilmekte; bu sözleşme ve kararlara dayalı bir içtihat oluşturulmaktadır²²⁵.

²²³ Y. 22. HD, 2019/4095 E. 2019/14387 K., 27, 06, 2019 T. (www.legalbank.com)

²²⁴ Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu, E. 1988/6, K. 1989/4, k.t. 07.12.1989; Sur, Uluslararası Esaslar, s. 61.

²²⁵ Sur, Uluslararası Esaslar, s. 61

III. ILO NORMLARININ DOĞRUDAN UYGULANABİLİRLİĞİ SORUNU

Sendika özgürlüğü bakımından yasama organınca onaylanan ILO sözleşmelerinin iç hukukta doğrudan uygulanabilir olup olmadığı konusunda Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca kanun hükmünde sayılması karşısında onaylanmış ILO sözleşmesinin yargı organları tarafından doğrudan uygulanıp uygulanamayacağı hususu da açıklığa kavuşturulmalıdır²²⁶.

Öncelikle belirtilmesi gereken esas nokta, hiyerarşik ilişki ile doğrudan uygulanabilirlik birbirinden farklı konulardır. ILO sözleşmeleri ele alındığında sözleşme hükümlerinin doğrudan ya da kendiliğinden uygulanma özelliğine sahip olmadığı öğretide farklı gerekçelere dayandırılmaktadır.

Bir görüşe göre, ILO sözleşmelerinde sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin somut bir düzenleme içermemektedir. Bu sebeple soyut bir hüküm gerekçe gösterilerek ve Anayasa'nın 90. Maddesine dayanılarak somut bir hüküm görmezden gelinmemelidir. Bu hâlde 6356 sayılı Kanun'un getirdiği tüm sistemin uluslararası belgeler ve Anayasa md. 90 gerekçe gösterilerek ortadan kaldırılması mümkün hâle gelecektir²²⁷.

Diğer görüş ise tarafı olduğumuz ILO Sözleşmelerinin ve denetim organları kararlarının Anayasa m. 90/son fıkra gereği ulusal düzenlemelere üstün tutularak iç hukuka aktarılması koşulu aranmaksızın doğrudan ve kendiliğinden uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir²²⁸.

ILO sözleşmelerinde düzenlenen sosyal haklar kişilere sübjektif haklar vermeyip, devletlere bazı yükümlülükler getirmektedir. Bu doğrultuda, ILO normlarının mahkemeler önünde doğrudan talep edilebilmeleri, uygulamada sorunları beraberinde getirme riskini taşımaktadır²²⁹. Bu nedenle temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan ILO sözleşmelerine yönelik isabetli bir sonuca varabilmek için söz konusu sözleşme normlarının açık, kesin, somut ve başka iç hukuk düzenlemeleriyle tamamlanmaya ihtiyaç göstermeyen, hukuken doğrudan ve kendiliğinden uygulanabilir nitelikte olması gerekir.

²²⁶ Şahlanan, s. 17.

²²⁷ Ekmekçi, Toplu, 299.

²²⁸ Çelik, s. 264.

²²⁹ Sur, Uluslararası Esaslar, s. 53.

Temel hak ve özgürlüklere ilişkin ILO sözleşmeleri ve diğer sözleşme hükümleri ile yürürlükte olan veya çıkarılacak kanun hükümleri arasında aykırılık olması hâlinde uluslararası sözleşme hükümleri uygulanacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, Anayasa hükmünde yer alan doğrudan uygulama emri uluslararası normun her durumda mutlak biçimde uygulanacağı anlamına gelmemektedir.

ILO sözleşmeleri, çoğu kez genel, soyut ve program hüküm niteliğinde esnek ve üye ülkelere seçenek sunan kurallar öngörürler. Bu nedenle nitelikleri gereği doğrudan uygulanabilmeleri mümkün değildir²³⁰. ILO'nun tarafından da onaylanmış olan, 87 sayılı Sendika özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme, 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme, bu nitelikteki sözleşmeler olduğu ifade edilmektedir²³¹.

Bir de çokça rastladığımız ancak doğrudan ILO Sözleşmelerinde yer almayıp Uzmanlar Komitesi yorumları da söz konusudur. Bu yorumları ILO Sözleşmesinin devamı kabul etmek mümkün değildir. Bu nedenle iç hukukta ILO sözleşmelerine uyumlu yasaların çıkartılması ya da mevcut düzenlemelerin buna uygun hâle getirilmesi gerekir. Üye devletler ise iç hukuku söz konusu ILO sözleşmeleri ile uyumlu hâle getirme yükümlülüğü altına girer ve ILO denetim mekanizması çerçevesinde yaptırıma tabi tutulurlar.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmadan önce ILO'nun tarafı olduğumuz 87, 98 ve 151 sayılı Sözleşmelerinin doğrudan doğruya konuyu düzenlemediklerini, bu sözleşmelerin kişilere subjektif haklar verecek nitelikte olmadığını ve üye ülkelere gerekli düzenlemeyi yapmak suretiyle söz konusu sözleşmeleri uygulama görevini yüklediklerini belirtmiştir²³².

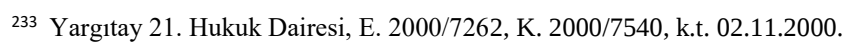
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin uluslararası sözleşmelerin iç hukukta yerinin ele alındığı bir kararında tarafı olduğumuz ILO sözleşmesi ile Anayasa hükmünün çatışması halinde Anayasaya öncelik verileceği, Anayasal değişiklik gerçekleşmeden

²³⁰ Şahlanan, Toplu, s. 17.

²³¹ Gülmez, Uyum, s. 37.

²³² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 1995/4-367, K. 1995/550, k.t. 24.05.1995.

Mevzuatımızda, ILO sözleşme hükümleri doğrudan uygulanamadığı için iç hukuk düzeni içerisinde uyum süreci tartışılmaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN ILO KARARLARININ TÜRK İŞ HUKUKU'NA UYGULANMASI SORUNU

I.6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU KABULÜ VE GEREKÇESİ

2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla başlayan dönem, anayasal sınırlamalardan kaynaklanan uygulama sorunları ve yoğunlukla ILO eleştirileriyle geçmiştir. Gerçekten de ILO, 2821 sayılı Kanun'un kabulünden başlayarak özellikle 87 sayılı Sözleşme kapsamında Türkiye'yi gündemine almış ve ağır eleştirilerde bulunmuş; hatta özel paragrafa almıştır²³⁴.

18 Ekim 2012 tarihinde TBMM'de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir. Kanun, 7 Kasım 2012 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylelikle 1983 yılından bu yana yürürlükte olan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır.

STİSK, genel gerekçesinde Kanunun, 2010 yılında yapılan Anayasa'daki değişikliğin sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durum ortaya çıkardığı bu sebeple değişiklikler doğrultusunda toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınması gerektiği ifade edilmektedir²³⁵.

Gerekçeye göre, 2821 ve 2822 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemeler ile Türk sendikacılığını ve toplu iş sözleşme düzenini daha ileriye taşımının mümkün olmaması ve bu kanunlarda süregelen eleştirileri karşılamak için yapılan kısmi değişikliklerin kendi içlerinde bir bütünlük arz etmemesi nedeniyle uygulamada karşılaşılan sorunlar çözmekte yetersiz kalması; Türk endüstri ilişkiler sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren yeni bir kanun yapma ihtiyacını doğurmuştur.

Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkinin dikkate alınarak özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlendiği; bu kapsamında ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma

²³⁴ Ufuk Aydın ve Özlem Keskin, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikal Hukukun Dönüşümü”, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2, 2015, s. 6.

²³⁵ Göktaş ve Yılmaz, s. 35.

hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve öğretilerdeki eleştirilerin Kanun'un hazırlık safhasında dikkate alındığını belirtilmiştir.

Kanun gerekçesinde, mevcut düzenlemeler nedeni ile ILO denetim mekanizmalarının etkisiyle Türkiye'nin uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kaldığı, bu nedenle 6356 sayılı Kanun'da sendikal hak ve özgürlükler ile toplu pazarlık süreçlerinin evrensel ilkeler, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlendiği belirtilmektedir.

6356 sayılı Kanun ile getirilen bazı yenilikler ILO denetim organlarınca olumlu karşılsa da Kanun'un çoğu hükmü ILO nezdinde ve öğretilerde eleştiri konusu olmaya devam etmektedir.

II. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN (ILO) MEVZUATIMIZDAKİ DÜZENLEMELERE YÖNELİK ELEŞTİRİLERİ

A. 6356 Sayılı Kanun Kapsamındaki Düzenlemeler

1. Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Düzenlemeler

a. İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma İlkesinin Benimsenmesi

Sendikal örgütlenmenin hangi düzeyde gerçekleşeceği, içinde bulunulan ülkenin sosyal, politik ve hukukî şartları ve sendikal hareketin gelişim aşaması dikkate alınarak kanun koyucunun iradesi ile belirlenmektedir²³⁶. Gerek çalışanların gerekse işverenlerin sendikalaşmaları bakımından dünyada çeşitli sistemler mevcuttur²³⁷. Örgütlenme düzeyleri bakımından sendikaların tarihsel süreçte meslek, işyeri ve işkolu düzeyinde kuruldukları görülmektedir²³⁸.

²³⁶ Narmanlıoğlu, s. 77.

²³⁷ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 8. Basım, Seçkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 271.

²³⁸ Gaye Baycık, "6356 Sayılı Kanun'un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, 2.Sayı, 2014, (Düzey), s. 211.

Meslek sendikaları, işkolu ve işyeri ayrımı yapmaksızın aynı meslekte çalışan işçileri bir araya getiren, işçilerin uzmanlık alanına dayanan sendikalardır²³⁹. Bu sistemde farklı meslek gruplarının aynı sendikada bir araya gelmesi mümkün değildir²⁴⁰. Tarihsel sürece bakıldığında ABD, İngiltere ve Kıt'a Avrupası'nda meslek sendikalarının, sendikacılık tarihinin ilk aşamalarında ortaya çıktığı görülür²⁴¹.

İşkolu sendikacılığı ise işyerindeki temel faaliyetin esas alındığı ve mesleki farklılıkları dikkate almadan bir işkolundaki tüm işçileri bir araya getiren örgütlenmedir²⁴². İşkolu sendikacılığı, makineleşmenin ve kitle üretim endüstrilerinin hızla büyümesine paralel olarak gelişmiştir. Sanayinin gelişmesiyle birlikte meslek sendikacılığından işkolu sendikacılığına geçildiği görülür²⁴³.

İşkolunun tespitinde aynı nitelikteki işlere ilişkin bir gruplandırma yapıldığından işkolu sendikacılığı, işçiler arasında bağlılığa, işçilerin nitelikli olup olmamalarına bakılmaksızın aynı işkolunda faaliyet gösteren tüm işçileri kapsayacaktır²⁴⁴. Bu sayede geniş çapta ve güçlü sendikalar kurulabilmesi mümkün olur²⁴⁵.

İşyeri sendikacılığı ise, sadece belirli işyerinde faaliyette bulunmak amaçlı sınırlı bir örgütlenmedir²⁴⁶. İşçilerin birkaç büyük işletmede yoğunlaşması, büyük ulusal sendikaların aşırı derecede sanayileşmesi nedeniyle kitle hâlinde çatışmalara yol açabileceğinden çekinen hükümet ve işverenlerin teşvikleri, işyeri sendikalarının kurulmasında etkili olmuştur²⁴⁷. Bazı ülkelerde hâlen bu örgütlenme tipi esas alınmaktadır (örneğin Japonya)²⁴⁸. Ancak işyeri sendikacılığı, işverene yakın konumları dolayısıyla ciddi zafiyet barındırmaktadır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu

²³⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 892; Korkusuz, s. 13; Sur, Toplu, s. 89.

²⁴⁰ Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 81; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 892.

²⁴¹ Korkusuz, s. 13.

²⁴² Bu bağlamda örneğin, deniz taşımacılığı şirketinin muhasebecisi ve hukuk müşaviri “gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” işkolunda; özel hastane sekreteri, sağlık personeliyle birlikte “sağlık ve sosyal hizmetler” işkolunda kurulu sendikaya üye olacaktır, Sur, Toplu, s. 89; Korkusuz, s. 13.

²⁴³ Korkusuz, s. 13; Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 80;

²⁴⁴ Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 81.

²⁴⁵ Sur’a göre, işkolu sendikacılığı güçlü sendikacılık için faydalı olmasına karşılık büyük çaplı örgütlenmelerde merkezileşme ve bürokrasinin artmasıyla beraber sendika içi demokrasi sorunları ortaya çıkmakta, üye ile sendika arasındaki bağ zayıflamaktadır, Sur, Toplu, s. 89; Arıcı, s. 48.

²⁴⁶ Sur, Toplu, s. 90.

²⁴⁷ Korkusuz, s. 13.

²⁴⁸ Sur, Toplu, s. 90.

döneminde ise hem işyeri hem de işkolu sendikaları kurulabilmekte idiyse de uygulamada gerek üyelikler gerekse toplu iş sözleşmesi yetkisi konusunda karışıklıklara yol açmıştır²⁴⁹.

Hukukumuzdaki düzenlemeler bakımından Anayasa’da sendika ve üst kuruluşların hangi esaslara göre kurulabileceği belirtilmemiştir²⁵⁰. Sendikal örgütlenme düzeyine ilişkin olarak Anayasa’da herhangi bir sınırlama getirilmemesine karşın yasalarımızın işkolu sendikacılığı üzerine inşa edildiğini söylemek mümkündür²⁵¹.

274 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde meslek sendikacılığını açıkça yasaklayan bir hükme yer verilmemekle birlikte sendikaların işkoluna göre sendikalaşma ilkesi benimsenmiştir²⁵². Bu Kanun döneminde işkolu sendikacılığının yanı sıra işyeri sendikacılığı da kabul edilmiştir. 274 sayılı Kanun uygulaması, işyeri sendikası işçi sendikasının bağımsızlığında olumsuz roller üstlenmiştir. İşçiler, işverenlerin etkisi altında kalarak işçi haklarını kendilerine sağlanan maddi yararlar karşılığında feda etmişler ya da işverenlerin sert tutumları karşısında sendikal hak ve özgürlüklerini etkin bir şekilde kullanamamışlardır. Bu durum sendika özgürlüğünün ve toplu iş sözleşmesi düzeninin amacına ters düşmektedir²⁵³.

Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda 274 sayılı Kanun döneminde yaşanan sorunlar göz önünde bulundurularak işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi kabul edilmiş, meslek veya işyeri esasına göre sendikalaşma açıkça yasaklanmış; yerel ve bölgesel sendikaların faaliyetlerine izin verilmemiş ve sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulacağı düzenlenmiştir²⁵⁴.

²⁴⁹ Sur, Toplu, s. 90.

²⁵⁰ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat s. 892.

²⁵¹ Kübra Doğan Yenisey, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, s. 45.

²⁵² Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 80.

²⁵³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 838.

²⁵⁴ Mülga 2821 sayılı Kanun’un 3. Maddesine göre “İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur”. (<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2821.pdf>)

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’na İlişkin Sendikalar Kanunu Tasarısı ve Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Raporu’nda bu hususa ilişkin olarak: “274 sayılı Sendikalar Kanununun kabul edilerek yürürlüğe konulduğu tarihten bu yana 18 yıla yakın bir süre geçmiştir. Bu süre içerisinde bu kanunun uygulanmasında çeşitli aksaklıklar müşahade edilmiştir. Nitekim, 1981 yılı içinde İstanbul ve Ankarada yapılan seminerlerde özellikle; İşyeri sendikacılığının, sendika sayısının ülkenin sosyal ve ekonomik şartlarıyla bağdaşmayacak ölçüde çoğalmasına sebep

ILO'nun nezdinde 2821 sayılı Kanun'daki sendikal örgütlenmeye ilişkin düzenlemeler 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere aykırı bulunmuş; Uzmanlar Komitesi ve Sendikal Özgürlük Komitesi raporlarında yoğun bir şekilde eleştirilere maruz kalmış; zaman zaman Aplikasyon Komitesi'nin gündemine alınmıştır²⁵⁵. 6356 sayılı Kanun, bu eleştiriler doğrultusunda, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddesi hükmü dikkate alınarak hazırlanmış; bu itibarla, işyeri ve meslek esasına göre sendika kurma yasağı yasa metninden çıkarılmıştır²⁵⁶. Buna karşılık 6356 sayılı Kanun'da meslek veya işyeri düzeyinde sendika kurulamayacağına dair açık bir hükme yer verilmemişse de Türk sisteminde hâlen işkolu sendikacılığının esas alındığı açıktır²⁵⁷. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesinde sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları ifade edilmiştir²⁵⁸. Ayrıca Kanun'un 2. maddesinde sendika, bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturulan kuruluş olarak tanımlanmıştır. Yine aynı Kanun'un 8. maddesinde sendika tüzüklerinde sendikanın faaliyet göstereceği işkolunun belirtilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır²⁵⁹.

Belirtilen düzenlemeler doğrultusunda toplu iş hukukumuzda işkolu esasına göre sendikalaşmanın benimsenmiş olduğunu ve STİSK hükümlerine göre de meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamayacağını kabul edebiliriz. Ayrıca, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak “Türkiye çapında faaliyette bulunma” şartına yer verilmemiştir. Ancak bu

olması...”. “Bu kanunda, güçlü sendikacılığa önem verilmektedir. Güçlü sendikacılığın gerçekleştirilmesine yardımcı olabilmek için, sadece Türkiye çapında ve tüm işkolunda faaliyette bulunmayı amaçlayan sendikaların kurulması öngörülmüş ve güçsüz, yerel ve bölgesel sendikalara yer verilmemiştir. Sendikaların işkolunda kurulması ve toplu iş sözleşmelerinin işyeri ve işletme düzeyinde yapılması esası kabul edildiğinden bu sistem içerisinde işyeri toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmayan federasyonlara yer verilmemiştir.” Olarak ifade edilmiştir. Raporu ulaşmak için bkz. https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c009/mgk_01009144ss0573.pdf;

Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 84.; Narmanlıoğlu, s. 77; Alpagut, s. 121.

²⁵⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler**, Özel Matbaası, Ankara, Ocak 2014, s. 2; Baycık, Uyum, s. 7; Toker Dereli, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:54, s. 220.

²⁵⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, s. 59.; Sayın, s. 27.

²⁵⁷ Sur, Toplu, s. 91; Akyiğit, s. 271; Fevzi Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, (6356), s. 112; Alpagut, s. 122.

²⁵⁸ STİSK m. 3 hükmünün gerekçesine göre: “...toplulu iş hukukumuzda örgütlenme modeli olarak işkolu esası benimsediği gibi STİSK hükümlerine göre de meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamayacaktır.” Göktaş ve Yılmaz, s. 46.

²⁵⁹ Göktaş ve Yılmaz, s. 46.

değişiklerin Kanun'un diğer maddeleriyle birlikte değerlendirildiğinde ILO eleştirilerini karşılama konusunda yetersiz kaldığı, öğretice bazı yazarlarca ifade edilmektedir.²⁶⁰

Kamu görevlileri sendikaları bakımından ise 6356 sayılı Kanun'da işkoluna göre kurulma esasının benimsenmesine paralel olarak kamu görevlileri sendikalarının hizmet kolu esasına göre kurulabilecekleri düzenlenmiş ancak 6356 sayılı Kanun'dan farklı olarak kamu görevlileri sendikalarının meslek veya işyeri esasına göre kurulması açıkça yasaklanmıştır²⁶¹. Bu husus 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 4. maddesinde hüküm altına alınmıştır: “Sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz.”

Toplu iş hukukumuzda, sendikaların sadece işkolu esasına göre örgütlenebileceği öngörüldüğünden bu husus ILO'nun Uzmanlar Komitesi, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Aplikasyon Komitesi yorumlarında eleştirilmekte ve öğretilde tartışılmaktadır.

Uzmanlar Komitesi, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin 2010 ve 2014 tarihli raporlarında 6356 sayılı Kanunun 2/1-ğ bendine açıkça atıf yapılarak sendikanın tanımında “işkolu” esasının yer almasını eleştirmekte ve işkolu düzeyinde örgütlenme zorunluluğunu 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere aykırı bularak meslek ve işyeri esasına göre sendikal örgütlenmeye izin verilmesi gerektiğini belirtmektedir²⁶².

Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında, 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde yer alan “çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.” ifadesi uyarınca sendikaların örgütlenme biçimini seçmekte özgür olması gerektiğine dikkat

²⁶⁰ Aydın ve Keskin, s. 22; F. Burcu Savaş, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar Konferans Kitabı**, Ed. Tankut Centel, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 250.

²⁶¹ “İşkolu yerine hizmet kolu deyimine yer verilmesi kamu görevinin niteliğinden kaynaklanmaktadır.” M. Refik Korkusuz, “Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10-11, Sayı: 12-13-14 15, s, 113.

²⁶² Baycık, s.17; Sayın, s. 27.

çekilerek yalnızca işkolu esasına dayalı sendikalaşmanın mümkün olmasının 87 sayılı Sözleşme’ye aykırılık teşkil ettiği belirtilmektedir²⁶³.

Öğretide de mevzuatımızda işkolu esasına dayalı örgütlenmenin kabul edilmesi bazı yazarlarca ILO’nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine aykırı bulunmaktadır. Bu görüşe göre 6356 sayılı Kanun’da meslek ve işyeri düzeyinde sendikaların kurulamayacağına ilişkin bir hükme yer verilmemesi 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere uyum için yeterli görülmemekte; işkolu sendikacılığının benimsenmesinin 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere aykırılık teşkil ettiği, bu sebeple uygulanmaması gerektiği ileri sürülmektedir²⁶⁴. ILO normlarına uyum sağlanması için 6356 sayılı Kanun bakımından işkolu düzeyinde örgütlenme zorunluluğunun terk edilmesi gerektiği, meslek ve işyeri esasına dayalı sendikal örgütlenmeye de izin verilmesi gerektiği savunulmaktadır²⁶⁵. Ayrıca kamu görevlilerinin meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşmasını yasaklayan 4688 sayılı Kanun’un 4. maddesinin ILO’nun 151 sayılı Sözleşmesi’ne aykırılık teşkil ettiğini, bu itibarla bu maddenin tümüyle yürürlükten kaldırılması gerektiği de ifade edilmektedir²⁶⁶.

Bazı yazarlar Anayasa’nın 51. maddesinin 2. fıkrası “Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.” ve 13. maddesi “Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.” düzenlemeleri doğrultusunda sendikal örgütlenme düzeyinin sadece işkolu esası ile sınırlanmasının 51/2. ve 13. maddelerine de aykırı olduğunu düşünmektedir²⁶⁷.

²⁶³ International Labour Organization, s. 95.

²⁶⁴ Bu görüşteki yazarlar: Baycık, Düzey, s. 217; Gülmez, Uyum, s. 70; Melda Sur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, (6356), s. 327.

²⁶⁵ Baycık, Uyum, s. 18; Murat Özveri, **Sendikal Haklar “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası”**, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, s. 52.

²⁶⁶ Baycık, Uyum, s. 18; Doğan Yenisey, s. 46; Aziz Çelik, “**Uluslararası Normlar Işığında Türk Mevzuat ve Uygulamasında Sendikal Örgütlenme Sorunu**”, Emegın Hukuku Kurultayı, Türkiye Barolar Birliğı Yayınları, Ankara, 27-28.05.2015, (Örgütlenme), ss. 407-429. S.415.

²⁶⁷ Gülmez, Uyum, s. 68.

Öğretide, işkolu esasına dayalı örgütlenmenin kabul edilmesinin ILO normlarına aykırılık teşkil etmediği yönündeki baskın görüşe göre ise işkolu esasının benimsenmesindeki temel gaye, sendikaların parçalanmasını önleyerek güçlü sendikacılığı oluşturmaktır²⁶⁸. Ülkemiz toplu iş hukuku sistemi düşünüldüğünde bu amacın gerçekleştirilmesi için en uygun kuruluş düzeyi “işkoludur”²⁶⁹. Modern sendikacılığın örgütlenme modeli tercihi, işkolu sendikacılığından yanadır²⁷⁰. Nitekim güçlü sendikacılığı ile anılan Almanya’da bir sendikanın işyeri düzeyinin üstünde kurulması gerektiği kabul edilmektedir²⁷¹.

Sendikaların amaçlarına ulaşabilmeleri, toplu iş sözleşmesi akdetmeleri ve mücadele yollarına başvurabilmeleri için temsil gücüne sahip, güçlü ve bağımsız olmaları gerekir²⁷². İşyeri sendikacılığında, sadece tek bir işyeri ile sınırlı olarak faaliyet yürütüldüğünden, ülke genelinde faaliyet yürüten ve üye sayıları oldukça fazla olan işkolu sendikalarına göre daha güçsüz kalmaktadır. Ayrıca işyeri sendikaları, işveren etkisine daha açıktır. Türkiye’de ilk toplu iş sözleşmesi döneminde bağımsızlığını kaybeden sarı sendikaların varlığı nedeniyle toplu iş sözleşmesi düzeninin amacına uygun olarak kurulması güçleşmekte ve çalışma barışının uzun süreli sağlanması gerçekleştirilememektedir²⁷³. Türk sendikacılığında izlenen dağınıklık, sayıları binlere yaklaşan sendikaların gerçekte bağımsızlıkları sorgulandığında kanun koyucunun böyle bir düzenlemeye gitmekte haklı bir endişe taşıdığı anlaşılmaktadır²⁷⁴. Meslek sendikaları da 274 sayılı Kanun’da açıkça yasaklanmamıştı ancak işyerinde çoğunluğu temsil edemeyeceği, temsil ettiğinde ise azınlıktakilerin sözleşmeden yararlanamayacağından dolayı pratikte yararlı olmayacağı ifade edilmiştir²⁷⁵.

ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’nde işçilerin ve işverenlerin istedikleri kuruluşları kurabilmeleri kabul edilmişse de ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesinin 4.

²⁶⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 892; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 87.

²⁶⁹ Erdayı, s. 209.

²⁷⁰ Sur, Toplu, 91; Korkusuz, s. 13;

²⁷¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 838.

²⁷² Metin Kutsal, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptal İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:44, 2015, (Notlar), s. 15.

²⁷³ Narmanlıoğlu, s. 81; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 838.

²⁷⁴ Metin Kutsal, “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu’nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 1, 2006, (ILO Rapor), s. 91

²⁷⁵ Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 81; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 899; Kutsal, Notlar, s. 15.

maddesinde toplu iş sözleşmesi düzeninin geliştirilmesi için ulusal koşullara uygun önlemler alınmasını öngörülmüştür²⁷⁶. Bu itibarla, sendikal örgütlenme düzeyi olarak işkolu esasının benimsenmesi, ülkemiz koşullarına uygun olup tarafı olduğumuz ILO normlarına aykırı değildir.

Yargıtay uygulamasında işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşme hükümlerine aykırılık teşkil etmediği kabul edilmektedir. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında bu yönde karar vermiştir:

... Sendikaların işkolu esasına göre örgütlenmelerine ilişkin hükmün, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları amacını taşıdığı şüphesizdir. Sendikaların güçlü bir şekilde örgütlenmesi ise tabiatıyla 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 aracın serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağtlanacak bir toplu iş sözleşmesi olduğu gözetildiğinde de yukarıda ifade edilen 98 sayılı ILO sözleşmesinin dördüncü maddesi gereği ihtiyari müzakere usulünün geliştirilmesi için, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları gerektiğini belirtmek gerekir. Bu açıklamalar ışığında ifade etmek gerekir ki, sendikaların işkolu yahut hizmet kolu esasına örgütlenmesi ilkesi, uluslararası sözleşme hükümlerine aykırı düşmemektedir²⁷⁷.

STİSK işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin öngörüldüğü hükümlerin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuşsa da Yüksek Mahkeme iptal istemini, dava konusu hükümlerin Anayasa'nın 13. ve 51. maddelerine aykırı olmadığı gerekçesiyle reddetmiştir²⁷⁸.

Kararda özetle, "36. Aynı işkolunda çalışanların benzer çalışma koşulları ve ortak çıkarları bulunduğu düşüncesinden hareketle, mesleki farklılıkları dikkate almaksızın bir işkolunda ya da endüstride çalışanların tümünü örgütleyen

²⁷⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 899.

²⁷⁷ Y. 22. HD, 02.11. 2015, 2015/21519-2015/29700 E.K.; Aynı yöndeki karar için bkz. Y. 9. HD, 21.02.2012, 2011/49782-2012/4945 E.K. (www.legalbank.net) E.T. 20.04.2023.

²⁷⁸ AYM, 22/10/2014, 2014/161 E.K. (www.legalbank.net) E.T. 20.04.2023; Bu karara karşı çıkan Kaleli karşı oy yazısında "tek tip sendikacılık yerine sendika serbestisi ve çokluğu ilkeleri mevzuatta benimsenen evrensel bir ilkedir" Tespitini yaptıktan sonra karşı oy yazısını şu gerekçelere dayandırmaktadır: "Sendikaların çalışma alanıyla ilgili olarak daha kuruluş aşamalarında bazı sınırlamaların öngörülmesi, sendikaların kuruluşunu yakından ve derinden etkilemesi nedeniyle hakkın özünü zedelemektedir. Hakkın özüne dokunulmaz bir temel hak ve özgürlüğün kullanılmasını açıkça yasaklamasının yanında kısmen kullanılmaz duruma getirilmesi ya da amacına uygun kullanılmasını güçleştirme olarak değerlendirdiğimizde söz konusu yasal düzenlemenin hakkın özüne dokunma yasasını ihlal ettiğini söylememiz mümkündür." Sayım Yorgun, "Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 50, 2016, (6356), s. 1193.

işkolu sendikalarına eğilim artmış ve bunun sonucunda işkolu sendikaları temel örgüt modeli haline gelmiştir. Haklar mücadelesinde etkili olabilme ve sonuç alabilmenin ancak güçlü bir sendika ile mümkün olabileceği, bunun ise daha fazla işçinin aynı sendikada örgütlenmesine bağlı olduğu düşüncesi, işkolu sendikacılığının gelişmesine yol açmıştır. 37. Bu çerçevede, sendikaların işkolu esasına göre kurulacağını öngören kuralların, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmış olduğu anlaşılmaktadır. Zira mevcut sistem içerisinde güçlü yapılar haline gelen sendikalar işkolu esasına göre faaliyette bulunan sendikalar. Bununla birlikte diğer sendikal örgütlenme biçimlerinin açıkça yasaklanmadığı, nitekim diğer örgütlenme modelleri ile kurulup faaliyette bulunan sendikaların mevcut olduğu ve şartlar sağlandığında toplu iş sözleşmesi imzalayabilme haklarının bulunduğu gerçeği göz önüne alındığında getirilen sınırlamaların meşru temellere dayandığı, hakkın özünü zedelediği ve ölçsüz bir müdahale oluşturmadığı görülmektedir. 38. Diğer yandan kural, sendikaların görevlerini yerine getirmeleri ve sendikal hakların kullanılması sırasında bağımsızlığına müdahalede bulunmamakta, işçilerin bir sendikaya üye olma ya da üyelikten ayrılma serbestisine zarar vermemektedir. 39. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kurallar Anayasa'nın 13. ve 51. maddelerine aykırı değildir. İptal taleplerinin reddi gerekir.” Şeklinde ifade edilmiştir.

b. Üst Kuruluşlar Bakımından Federasyon Kurmanın Engellenmesi

Sendikaların bir araya gelerek üst kuruluşlar kurabilme özgürlüğü, Sendika Hürriyetine ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı sözleşmenin 5 ve 6. maddelerinde yer almaktadır. Sözleşme'nin 5. maddesi “işçi ve işveren örgütlerinin, federasyon ve konfederasyonlar kurmak ve bunlara üye olmak hakları vardır. Üst kuruluşların da kurulması sendikalarda olduğu gibi serbesttir.” olarak düzenlenmiştir

6356 sayılı Kanun'un 2/1-ı bendinde ise üst kuruluş olarak konfederasyona yer verilmiş olup 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi üst kuruluş olarak federasyonlardan söz edilmemiştir. Buna paralel bir düzenleme 4688 sayılı Kanun bakımından da mevcuttur. Nitekim 4688 sayılı Kanun'un 3.maddesi bakımından üst kuruluş olarak konfederasyon kabul edilmiştir.

Anayasa'nın 51. maddesinin 1. fıkrasında çalışanların ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilecekleri hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla, Anayasa'da üst kuruluş türü olarak bir sınırlama getirilmemiş, çalışanlara ve işverenlere bu hususta serbestlik tanınmıştır. Buna karşılık 6356 sayılı Kanun'da ve 4688 sayılı Kanun'da üst kuruluş olarak yalnızca konfederasyona yer verilmesi ILO Uzmanlar Komitesi raporlarında ve öğretimizin bir kesimince

eleştirilmekte ve 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2. ve 5. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmektedir²⁷⁹.

Sendika Özgürlüğü Komitesi aldığı kararlarda, üst örgütlenme türü bakımından kanun ile bir sınırlama getirilmemesi, üst kuruluş türünü belirlemede çalışanların ve işverenlerin tercihinin bırakılması gerektiğine dikkat çekmektedir²⁸⁰.

Öğretide, 6356 Sayılı Kanun'da federasyonların kuruluşuna izin verilmeyip yalnızca konfederasyonun kabul edilmiş olmasının esasen işkolu sendikacılığı ilkesinin zorunlu bir sonucu olduğu kabul edilmektedir²⁸¹.

Federasyonların kurulabildiği 274 sayılı Kanun dönemindeki süreçte bakıldığında federasyonların görünüşteki kadar güçlü olmadıkları, Türkiye çapındaki sendikaların çoğalıp gelişmesine karşılık federasyonların zamanla sayılarının giderek azaldığı ya da federasyonların işkolu sendikasına dönüştüğü görülmektedir. Bu nedenlerle 2821 sayılı Kanun'da üst kuruluş türü bakımından yalnızca konfederasyonların kurulmasına izin verilmiştir²⁸². 6356 sayılı Kanun'da da bağımsız ve güçlü sendikacılığın sağlanması dayanağı ile üst kuruluş türü bakımından böyle bir yol tercih edilmesi toplu iş hukuku sistemimizce isabetli bulunmakta ve ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'ne aykırı olmadığı belirtilmektedir²⁸³. Öğretideki bir görüşe göre, üst kademede örgüt türünün çeşitlendirilmesinden ziyade üst kuruluşta çoğulculuk önemlidir²⁸⁴. Ayrıca 87 sayılı Sözleşme'nin 5. maddesinde çeşitli ülkelerde genellikle federasyon ve konfederasyon adlarıyla ortaya çıkan sendika üst kuruluşlarının serbestçe kurulabileceğinin ifade edilmek istendiği, Sözleşme'yi onaylayan ülkeler bakımından mutlaka federasyon ve konfederasyon adı altında iki kademeli üst kuruluş kurmaya ilişkin bir düzenlemeye zorlanmadığı öğretide ifade edilen görüşler arasındadır²⁸⁵.

²⁷⁹ International Labour Organization, p. 95; Gülmez, Uyum, s.70; 277; Sur, 6356, s. 327.

²⁸⁰ "Federasyonlar veya konfederasyonlar kurma ihtiyacının hissedilip hissedilmediği sorusu, onların üst örgütleri kurma hakları yasal olarak tanındıktan sonra, yalnızca çalışanlar ve örgütler tarafından belirlenecek bir meseledir." International Labour Organization, p. 193.

²⁸¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 903.

²⁸² Sur, Toplu, s. 94; Çelik, Örgütlenme, ss. 903, 904.

²⁸³ Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 57; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat s. 904; Erdayı, s. 211; Kutal, Notlar, s. 16.

²⁸⁴ Kutal, Notlar, s. 16.

²⁸⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 904.

c. İşkollarının Belirlenmesi ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti

Hukukumuzda sendika ve konfederasyonların kurulması bakımından işkolu esası esas alındığı gibi kuruluşların katılma ve birleşmeleri, görev ve faaliyetlerinin belirlenmesi ile kuruluşlara üyelik, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi konularında da işkolu esası dikkate alınmaktadır²⁸⁶. İşkolunun belirlenmesi, belirli sendikaların güçlenmesi veya zayıflamasına yol açabilmesi bakımından özel bir önem taşımaktadır²⁸⁷.

İşkolları yasada, işkollarına giren işler de yönetmelikte belirtilmektedir. Kanunda işkolu tanımı yapılmamış olsa da işkollarına, nitelik bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin tasnif edilmesi ve bu suretle ortaya çıkan temel iktisadi faaliyet türleri denilebilir²⁸⁸.

6356 sayılı Kanun'un 4. maddesine göre işçi ve işveren sendikalarının kurabilecekleri işkolları bu kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterildiği ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı belirtilmiştir. 2821 sayılı Kanun'da sendikaların kurulabileceği işkolları, Kanun'un 60. maddesinde 28 başlık hâlinde belirlenmişti. 6356 sayılı Kanun'da ekli cetvelde ise işkolu sayısı 20 olarak öngörüldüğünden önceki düzenlemelere kıyasla işkollarının sayısının azaltılmasının uluslararası düzenlemelere uygun olduğu söylenebilir²⁸⁹. Ayrıca aynı maddenin 3. fıkrasında bir işkoluna giren işlerin, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. Madde doğrultusunda çıkartılan ve 19/12/2012 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 1. fıkrasında her bir işkoluna giren işler düzenlenmiştir²⁹⁰.

ILO Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi'nin işkolu sınıflandırmasının tarafsız kriterlere göre yapılmasına ilişkin yorumuna karşılık

²⁸⁶ Esener ve Gümrükçüoğlu, s. 89.

²⁸⁷ Sur, Toplu, 94.

²⁸⁸ Metin Kutal, "Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı" *Sicil-İş Dergisi*, Sayı: 3, 2006, ss. 118-125. (Toplu), s. 119; Asiye Şahin Emir, "6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s. 1041.

²⁸⁹ Sur, Toplu, s. 95; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 893.

²⁹⁰ RG. 19.12.2012, 28502. (www.mevzuat.gov.tr) Erişim Tarihi: 24.04.2023.

mevzuatımızda Yönetmelik ile yapılan belirlemede “NACE Rev-2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması” esas alınmış, Yönetmelik’te bu sınıflama kapsamında tanımlanamayan veya sınıflandırılmayan işlere ve işyerlerine kodsuz olarak yer verildiği belirtilmiştir²⁹¹.

İşkolu tespiti nasıl yapılması gerektiği 6356 Sayılı Kanun’un 5. maddesinde düzenlenmiştir: “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespiti karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar”. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre: “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz”. Maddenin gerekçesinde bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu iş sözleşmesi sürecinin gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların süreci uzatmak için kötüye kullanılmasını önlenmek amacıyla getirildiği ifade edilmiştir²⁹².

Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 60. maddesine göre işkolları tüzük ile belirlenirken 6356 sayılı Kanun’da işkollarının yönetmelik ile belirlenmesi, bir işkoluna giren işlerin düzenlenmesinin tüzük yerine değiştirilmesi daha kolay bir yöntemle gerçekleştirilen yönetmelikle yapılması öğretide isabetli bulunmamış; haklı olarak eleştiri konusu olmuştur²⁹³. Kanımızca da işkolunun toplu iş hukukumuzda önemli bir kavram olması nedeniyle tüzük yerine yönetmelikle belirlenmesi isabetli değildir.

²⁹¹ Göktaş ve Yılmaz, s. 53; Sayın, s. 27. NACE kodlama sisteminin uygulamada yarattığı sakıncalara ilişkin bkz. Ekmekçi, Toplu, ss. 60-69, Şahlanan, Toplu, ss. 59-61.

²⁹² Göktaş ve Yılmaz, s. 55.

²⁹³ Sur, Toplu, s. 94; Göktaş ve Yılmaz, s. 54; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 91; Baycık, Düzey, s. 232; Şahlanan, 6356, s. 112; Sur, 6356, s. 327; Metin Kutal, “Uluslararası Normlar Işığında Türk Mevzuat ve Uygulamasında Sendikal Örgütlenme Sorunu”, **Emeğin Hukuk Kurultayı Kitabı**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 27-28.05.2015, (Sorum), ss. 407-429. s. 395.

ILO Uzmanlar Komitesi'nin 2005 tarihli raporunda mevcut düzenlemeye ilişkin eleştirisi işkollarının, bakanlık tarafından değil, bir konsey tarafından belirlenmesi gerektiğine yöneliktir²⁹⁴.

Öğretide, ülkemizde yetkili sendikanın belirlenmesi, uzlaştırma faaliyetlerinin yürütülmesi, işkollarının belirlenmesi gibi konularda bağımsız, objektif, üçlü bir kurul oluşturulmasının ve işkollarında yer alacak işlerin de bu kurul tarafından belirlenmesinin öngörülmesi ile serbest ve iradi toplu pazarlık ve sosyal diyalogun geliştirilmesine katkıda bulunacağı ve ILO Sözleşmeleri'ne uyum sağlanacağı ifade edilmektedir²⁹⁵. ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nde belirtilen hususlar dikkate alınarak, bağımsız ve tarafsız, üçlü bir yapılanma modeline dayalı olarak oluşturulacak bir Uzlaştırma Kurulu'nun kurulmasının isabetli olacağı kanaatindeyiz.

2. Kuruculuk Şartları ve Kuruluş Usûlü

Toplu iş hukukumuzda sendika ve konfederasyonların önceden izin almaksızın kurulabileceği kabul edilmiştir. Kural olarak serbest kuruluş ilkesi esas olmakla birlikte, kuruluşların tüzel kişilik kazanabilmesi için yerine getirmesi gereken bazı koşullar bulunmaktadır.

Uzmanlar Komitesi'nin 2005, 2008 ve 2010 tarihli raporlarında 2821 sayılı Kanun'da sendika kuruculuğu için aranan Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma ve işkolunda fiilen çalışma koşulları kaldırılması gerektiğine yönelik eleştiriler 6356 sayılı Kanun'da dikkate alınmış; ILO normlarına uyum sağlanması adına kurucu olabilmek için aranan nitelikler sınırlı tutulmuş; bu anlamda sendika kuruculuğu için 2821 sayılı Kanun'da aranan Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma, o işkolunda fiilen çalışma gibi koşullar kaldırılmıştır²⁹⁶.

6356 sayılı STİSK 6. maddesinde sendika kurucusu olabilme koşulları düzenlenmiş olup ilgili maddeye göre:

Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı

²⁹⁴ Baycık, Uyum, s. 19.

²⁹⁵ Baycık, Uyum, s. 19.

²⁹⁶ Göktaş ve Yılmaz, s. 143; Sayın, s. 27.

değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

2821 sayılı Kanun’da yer alan Türk vatandaşı olma koşulu ILO tarafından eleştirilmiş; öğretide de dünyada ekonomik ilişkilerin gelişmesine bağlı olarak işgücü göçünün yaşanması, yabancı yatırımların artması gibi nedenlerle bu koşulun aranmaması gerektiği ifade edilmiştir²⁹⁷.

6356 sayılı Kanun’da Türk vatandaşı olma koşuluna yer verilmemesi ile ILO normlarına uyum sağlanmış; öğretide de isabetli bulunmuştur²⁹⁸. Bununla beraber bazı yazarlar tarafından Türkçe okur-yazar olma koşulunun aranması gerektiği ileri sürülmekte; ayrıca “işkolunda fiilen çalışır olma” koşulu yerine “fiilen çalışma” koşulunun getirilmesi isabetli bulunmamaktadır²⁹⁹.

Sendikaya üyelik için o işkolunda çalışır olma koşulu aranırken aynı şartın kurucularda aranmaması haklı olarak eleştirilmiştir³⁰⁰. Bir görüşe göre ise 6356 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesi ile fiilen çalışma yeterli görülmekte, işçinin hangi işkolunda çalıştığına bir önemi bulunmamaktadır.

Kurucu olanların işkolundaki sorunları yakından bilmesi gerektiğinden 6356 sayılı Kanun’da “işkolunda fiilen çalışma” koşulunun aranması gerektiği düşüncesindeyiz. Belirtelim ki kanun koyucu, konfederasyon kurucularına ilişkin özel bir düzenleme getirmemekle beraber sendika kurucuları bakımından aranan şartların sendika tüzel kişiliğini temsil eden kişiler için de aranacağını kabul etmektedir³⁰¹.

Öğretideki bir görüşe göre 6356 sayılı Kanun’da sendika kurucusu olabilmek için aranan fiilen çalışma koşulunun aranması; fiilen çalışmayan işsizlerin ve aktif çalışma hayatında yer almayan emeklilerin sendika kurucusu olabilmelerini imkânsız hâle getirdiği ve bu nedenle sendika kurma hakkının ihlal edildiği gerekçesiyle eleştirilmektedir³⁰².

Kanımızca, aktif çalışma hayatında yer almayan emeklilerin ve fiilen çalışmayan işsizlerin, Anayasa’nın 33. maddesi çerçevesinde önceden izin almaksızın dernek kurma suretiyle örgütlenebildiği bir düzende sendikaların,

²⁹⁷ Erdayı, s. 212.

²⁹⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 905.

²⁹⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 905; Şahlanan, 6356, s. 114; Aydın ve Keskin, s. 26.

³⁰⁰ Sur, Toplu, s. 104.

³⁰¹ Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 98; Narmanlıoğlu, s. 91.

³⁰² Gökteş ve Yılmaz, s. 146; Kutal, Notlar, s. 16.

örgütlenme özgürlüğünün çalışma hayatındaki bir görünümü olmasından suretle, bu kimselerin sendika kuramamaları, örgütlenme özgürlüğünü ihlal etmez. Nitekim Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, yakın tarihli bir kararında aktif çalışma hayatında yer almayan emeklilerin sendika kurucusu olamayacağı yönünde karar vermiştir. Emeklilerin sendika kurucusu olamayacağına ilişkin görüş, kararda şöyle ifade edilmiştir:

Her ne kadar İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 11 inci maddesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 22 nci maddesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 8 inci maddesi'nde; sendika kurma hakkı tarif olunurken 'Herkes' ibaresi kullanılmış ise de, söz konusu düzenlemeler sadece 'çalışanlar ve işverenler'in sendika kurabileceğine dair Anayasa'mızın 51 inci maddesi ile çelişmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90 ıncı maddesinin son fıkrasında, uluslararası sözleşme hükümleri ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası sözleşme hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmekle birlikte uluslararası sözleşmeler ile Anayasa'nın aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda Anayasa'da yer alan düzenlemelerin öncelikle uygulanması gerektiği açıktır.(...) Bu açıklamalara göre, hukukumuzda ancak aktif çalışma hayatı içerisinde yer alan çalışanlar sendika kurma hakkına sahip olup, aktif çalışma hayatı içerisinde yer almayan emekliler sendika kurma hakkına sahip değildir³⁰³.

Aktif çalışma hayatında yer almayan emekliler tarafından kurulan sendikanın kapatılmasına dair verilen ilk derece mahkemesi kararının, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi tarafından onanması ve ardından karar düzeltme talebinin reddedilmesi sonrasında hak ihlali iddiasıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) başvurulmuşsa da AİHM başvurunun kabul edilemez olduğuna karar vermiştir. Kararda emeklilerin ve işsizlerin sendika kurucusu olamayacakları şu şekilde ifade edilmiştir:

Mahkeme, Sendikalar Kanunu'nda sendikanın, işçiler veya işverenler tarafından meydana getirilen tüzel kişiliğe sahip kuruluş olarak tanımlandığını tespit etmektedir. Bu nedenle yerel mahkemeler, yalnızca Sendikalar Kanunu'nun gerekliliklerine riayet edilerek kurulmuş olan toplulukların böyle bir unvanı kullanabilecekleri ve ne çalışan ne serbest meslek sahibi ne de işveren olmaları nedeniyle, başvuran kuruluşun kurucularının bu unvanı kullanmalarına izin verilmediği değerlendirmesinde bulunmuşlardır. (...) Bu bağlamda, ulusal mahkemelerin, Dernekler Kanunu uyarınca, başvuran sendikanın üyeleri önünde, dernek ya da vakıf kurma konusunda hiçbir engel

³⁰³ Y. 22. HD, 27/06/2019, 2019/4095-2019/14387 E.K. (www.legalbank.com) Erişim Tarihi: 24.04.2023.

*bulunmadığını belirtmeye özen gösterdiklerini gözlemlemektedir. Mahkeme için, sendika unvanı, dernek kurma özgürlüğünün etkin bir şekilde uygulanması için olmazsa olmaz değildir. Netice itibarıyla, başvuran kuruluşun kurucuları, başka bir ad alarak ve başka bir kanuna dayanarak faaliyetlerine devam edebildikleri için, Mahkeme, ihtilaf konusu müdahalenin, Sözleşme'nin 11. maddesi anlamında izlenen amaçla orantısız olarak değerlendirilemeyeceği kanaatine varmaktadır*³⁰⁴.

ILO Uzmanlar Komitesi'nin eleştirdiği hususlardan bir diğeri 2821 sayılı Kanun'da yer alan kuruluş işlemlerinin basitleştirilmesi gerektiğine yöneliktir³⁰⁵. 6356 sayılı Kanun bu eleştirileri karşılayarak 7. maddesinde; kuruluşların, kuruluş merkezinin bulunacağı ilin valiliklerine kurucuların dilekçe ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermesi ile tüzel kişilik kazanacağını hükme bağlamıştır. Ayrıca 2821 sayılı Kanun'da kuruluş için tüzüğe eklenmesi istenen belgeler azaltılarak, kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını belirten beyan dilekçesini sunmaları yeterli görülmüştür. Tüzük ve belgelerde bir eksiklik ya da Kanun'a aykırılık olması hâlinde ise valilik doğrudan mahkemeye başvuramayacak, sendikadan bir ay içerisinde eksikliklerin giderilmesini ya da Kanun'a aykırı düzenlemelerin giderilmesini isteyecektir. Kuruluşlar bir ay içerisinde eksiklikleri veya Kanun'a aykırılıkları gidermemesi hâlinde yargı süreci başlayacaktır³⁰⁶.

4688 sayılı Kanun'un 6. maddesi bakımından kurucu olabilmek için kamu görevlisi olarak çalışmak yeterlidir. Maddenin 3. fıkrası:

sendikanın kurucuları; sendika tüzüğü ve kamu görevlisi olduklarını gösterir belge ile sendikayı ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini kuruluş dilekçelerinin ekinde sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar.” ve 4. fıkrasında ise “Konfederasyon kurucuları, konfederasyon tüzüğü ile sendikaların konfederasyon kurulmasına ilişkin kurucular kurulu kararını ve konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini konfederasyon merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar. Konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecekler, üyesi oldukları sendikaların zorunlu organlarına seçilmemişlerse, kamu görevlisi olduklarını gösterir belgeyi eklemekle yükümlüdürler.

İlgili hükümde kuruluş için gerekli işlemler düzenlenmiş; anılan belge ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilerek sendika veya konfederasyonun tüzel kişilik kazanacağı belirtilmiştir. Uluslararası normlara uyum sağlamak için daha önceden

³⁰⁴ AİHM, İkinci Bölüm, Başvuru No:31846/08, Tüm Emekliler Sendikası/Türkiye Kararı (<https://inhak.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/tum-emekliler-sendikasi-turkiye-karari08072020023226>), Erişim Tarihi: 24.04.2023.

³⁰⁵ ILO Uzmanlar Komitesi 2010 ve 2011 Raporları; Sayın, 27.

³⁰⁶ Göktaş ve Yılmaz, s. 167; Talat Canbolat, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 96, ss. 8-18, s. 3.

kamu görevlileri sendikaları kurucusu olabilmek için aranan “*en az iki yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışma*” koşulu, 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanun’un 4’üncü maddesiyle, “*en az iki yıldan beri*” ibaresi isabetli olarak madde metninden çıkarılmış³⁰⁷; sendika kurucusu olabilmek için “*kamu görevlisi olarak çalışıyor olmak*” yeterli görülmüştür.

Kanun’un 7. maddesinde ise sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilmesi zorunlu olan hususlar düzenlenmiş olup aynı maddenin 1. fıkrasının d bendi uyarınca sendika kurucularının ad ve soyadları, meslek veya görevleri ve adresleri; konfederasyonu kuran sendikaların hizmet kolları ile ad ve adresleri belirtilmesi gereken hususlar arasında sayılmıştır.

ILO Uzmanlar Komitesi’nin 2013 tarihli raporu, sendika ve konfederasyon kurucularının yerleşim yerlerinin tüzükte belirtilme zorunluluğunu 87 sayılı Sözleşme’ye aykırı bulmaktadır³⁰⁸. Ayrıca, Sendika Özgürlüğü Komitesi kararında sendikal örgütlerin oluşumu için basit formalitelere duyulan gereksinim, 87 Sayılı Sözleşme ile uyumlu görülmekle birlikte, 87 Sayılı Sözleşme’nin bir kuruluşun kurucularından telefon numarası, medeni hâl ya da ev adresi gibi bilgiler talep etmesi, 87 Sayılı Sözleşme’ye aykırı bulunmaktadır³⁰⁹.

Öğretide 87 sayılı Sözleşme’ye uyum sağlamak için sendika ve konfederasyon kurucularının yerleşim yerlerinin tüzükte belirtilmesi zorunluluğunun kanun metninden çıkarılması gerektiği ifade edilmektedir³¹⁰.

3. Sendikal Güvenceler

Anayasa ile güvence altına alınmış olan sendika hakkını işçilerin etkin bir şekilde kullanabilmeleri için; sendikaya üyelikleri, sendikal faaliyetlerde bulunmaları, sendika yöneticisi veya işyeri temsilcisi olmaları gibi sendikal nedenlerle ayrımcılığa maruz kalmamaları, hak kayıplarına uğramamaları ve her türlü baskıdan arındırılmış olmaları gerekir. Bu da ancak sendika hakkının yasal

³⁰⁷ Mesut Gülmez, “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasamızdaki Aykırılıklar, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 4, 2005, (Aykırılık), s. 49.

³⁰⁸ Baycık, Uyum, s. 29.

³⁰⁹ International Labour Organization, p. 82.

³¹⁰ Baycık, Uyum, s. 29.

düzenlemeler ile güvence altına alınması ve bu düzenlemelerin etkin bir şekilde işlemesi ile sağlanabilir.

ILO Uzmanlar Komitesi 2011 ve 2012 yılına ilişkin raporlarında, 2821 sayılı Kanun'daki sendikal güvencelere ilişkin düzenlemeleri yeterli, etkin ve caydırıcı bulmayarak 87, 98 ve 135 sayılı Sözleşmelere aykırı hükümlerin bulunduğunu ifade etmiştir. Komite, sendika temsilcilerinin işten çıkarılması konusu başta olmak üzere sendikal hakların güvence altına alınması gerektiğini vurgulamıştır³¹¹. Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde sendikal güvencelere ilişkin uygulamada yaşanan sorunlar ve eleştiriler dikkate alınmış; 6356 sayılı Kanun'da önemli değişiklikler getirilerek sendikal güvencelere ilişkin daha ileri düzenlemelere yer verilmiştir³¹². Bununla birlikte ILO Uzmanlar Komitesi 2021 yılına ilişkin raporunda sendika özgürlüğünün korunmasına karşı etkin koruma sağlanmadığını belirterek eleştirilerini sürdürmektedir.

Sendikal güvenceler, 6356 sayılı Kanun'un "Güvenceler" başlıklı dördüncü bölümünde ayrı ayrı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, m. 23'te "*işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi*", m. 24'te "*işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi*" ve m. 25'te "*sendika özgürlüğünün güvencesi*" yer almaktadır.

a. Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

6356 sayılı Kanun'un 23. maddesinde işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi düzenlenmiştir. Kanun'un 2. maddesi ile "sendika yöneticisi kavramı" daraltılarak denetleme kurulu üyeleri, yönetici kapsamından çıkarılmıştır³¹³. Bu anlamda işçi sendikası ile konfederasyonların ve şubelerin yönetim kurulu üyeleri 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesi kapsamındadır. 2821 sayılı Kanun'da denetim kurulu üyeleri de yönetici tanımı içinde yer almaktaydı; bununla birlikte 2821 sayılı Kanun'un 29. maddesi kapsamı dışında bırakıldığından denetim kurulu üyelerinin sendika yöneticilerine sağlanan güvenceden yararlanmaları mümkün olmamıştır³¹⁴. Belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Kanun'da sendika, sendika şubeleri ve konfederasyonların

³¹¹ ILO Uzmanlar Komitesi 2011 ve 2012 tarihli raporları bkz. Sayın; 28.

³¹² Canbolat, s. 5; Ercüment Özkaraca, "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 38, 2013, s. 211.

³¹³ Sur, 6356, s. 330.

³¹⁴ Narmanlıoğlu, s. 129; Özkaraca, s. 178.

başkanlığında görev alanlardan bahsedilmemiş olsa da başkanların da yönetim kurulu üyesi olduklarından şüphe bulunmadığından başkanlık görevinde bulunanlar da 23. madde kapsamında güvenceden yararlanacaklardır³¹⁵.

İşçi kuruluşlarının yöneticileri, uygulamada “*profesyonel yöneticiler*” ve “*amatör yöneticiler*” olarak iki ayrı gruba ayrılmaktadır. Profesyonel yöneticiler, sendika veya şube yöneticisi olmaları nedeniyle kendi isteği ile çalıştıkları işyerinden ayrılan yöneticiler; amatör yöneticiler ise sendika veya şubelerinde yönetici olarak görev almakla birlikte işyerinde o işyerinin işçisi olarak çalışmaya devam eden ve ücretlerini de işverenden alan yöneticilerdir³¹⁶.

2821 sayılı Kanun’da sendika yöneticiliği veya başkanlığı görevi nedeniyle işinden ayrılması, işçinin feshi (istifa) niteliğinde kabul edilmiş ve bu nedenle işverenin yöneticilik görevi sona eren işçiyi işe almak zorunda olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte işverenin bu zorunluluğa uymaması hâlinde uygulanacak hukukî yaptırım konusunda bir düzenleme getirilmemiştir³¹⁷. Amatör yöneticiler için ise 2821 sayılı Kanun’da ayrı bir düzenleme bulunmamaktaydı.

6356 sayılı Kanun ile getirilen isabetli bir düzenleme olan 23. maddede, yöneticilik görevi nedeniyle işten ayrılanların iş sözleşmeleri yöneticilik süresince askıda kalacağı, yöneticinin dilerse bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır. Böylece profesyonel yöneticilere tercih hakkı verilmiş ve istihdam güvencesi sağlanmıştır³¹⁸. İşçi, iş sözleşmesini yöneticilik görevi nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınmadan sonlandırabileceği gibi yöneticilik görevi süresi içerisinde de sona erdirebilir. İlk hâlde yöneticinin kıdem tazminatı işten ayrıldığı tarihteki son ücreti üzerinden, ikinci hâlde ise fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanacaktır.

STİSK m. 23/2’ye göre iş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendika yöneticiliğinin veya sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek,

³¹⁵ Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 132.

³¹⁶ Özkara, s.176; Göktaş ve Yılmaz, s. 512.

³¹⁷ Muhittin Astarlı, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 1-2, 2013, (Güvence), ss. 141-183.s. 144.

³¹⁸ Sur, 6356, s. 330. İş sözleşmesinin askıda kalmasının sonucu olarak işyerindeki işçi sayısının hesabında yöneticinin de dahil edilip edilmeyeceği ve iş sözleşmesinden doğan sadakat ve sır saklama gibi yan edim yükümlülüklerinin devam edip etmeyeceği gibi hususlar öğretide tartışmalıdır.

yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesi hâlinde sona erme tarihinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, kanunda belirtilen nedenlerle görevi sona eren ve kendisine süresi içinde başvuran işçiyi, talep tarihinden itibaren bir ay içinde eski işine veya eski işine en yakın bir işe başlatma yükümlülüğü altındadır. İşveren, bu süre içinde işçiyi işe başlatmadığı takdirde sözleşmeyi feshetmiş sayılır³¹⁹.

Öğretideki bazı yazarlara göre, işçi bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işverene başvurmazsa, genel kural olarak iş sözleşmesini haklı neden olmadan feshetmiş sayılır ve böylece işe başlatılmayı ve kıdem tazminatı hakkını kaybeder³²⁰. Bizim de katıldığımız diğer görüşte, kanunda belirtilen nedenlerle görevi sona eren işçinin işe dönmek istememesi veya bir aylık süre içinde işverene başvuramaması hâlinde Kanun'un 23/3. maddesi kıyasen uygulanarak kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği ifade edilmektedir³²¹.

STİSK m. 23/3'te kanunda tahdidi olarak belirlenen nedenler dışında yöneticilik görevinin sona ermesi hâllerinde işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü bulunmamaktadır; ancak sendika yöneticisine, işverene başvurusu hâlinde kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir³²².

En çok korunmayı gerektiren işyerinde çalışmaya devam eden yöneticilere (amatör yöneticiler) ilişkin 2821 sayılı Kanun'da ayrı bir düzenleme bulunmamaktaydı³²³. 6356 sayılı Kanun'un 24/5. maddesinde yer alan işyeri sendika temsilciliği güvencesinin, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağına ilişkin hüküm ile bu kanun boşluğu giderilmiştir³²⁴. Amatör yöneticinin bu güvenceden yararlanabilmesi için İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen koşulların bulunması gerekmez³²⁵.

6356 sayılı Kanun'da yer alan sendika yöneticisinin güvencesine ilişkin düzenlemenin bütünü itibarıyla etkin bir koruma ve uluslararası normlara uyum sağladığı kanaatindeyiz.

³¹⁹ Narmanlıoğlu, s. 113.

³²⁰ Şahlanan, 6356, s. 125.

³²¹ Astarlı, s. 147.

³²² Göktaş ve Yılmaz, s. 516.

³²³ Özkaraca, s. 178; Sur, Toplu, s. 88.

³²⁴ Şahlanan, 6356, s. 120.

³²⁵ Göktaş ve Yılmaz, s. 523.

b. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi

İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki tüm işçilerin sorunlarıyla ilgilenir; sorunları çözebilmek için işveren ile çoğu zaman karşıya gelir. Deyim yerindeyse işveren ile işçiler arasında köprü olur. Ayrıca işyerinde çalışma barışının sağlanması işyeri sendika temsilcilerinin omuzları üzerindedir. Bu nedenle işyeri sendika temsilcilerine özel olarak kolaylık ve güvence sağlanması gerekir³²⁶. Temsilcilik görevinin önemi dolayısıyla ILO, Sözleşmelerinde temsilcilerin korunmasını güvence altına almıştır.

ILO, tarafı olduğumuz 135 Sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşmesi'nde, sendika temsilcilerinin bu sıfatı taşımalarından veya sendika temsilcisi olarak faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her türlü işleme karşı etkin bir korumadan yararlanacaklarını düzenlemiştir³²⁷. 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin 5. maddesinde ise işçi temsilciliği yapmanın ve yapmış olmanın fesih için geçerli bir neden teşkil etmeyeceği belirtilmiştir³²⁸.

ILO Uzmanlar Komitesi 2011 ve 2012 tarihli raporlarında sendika temsilcilerinin işten çıkarılması konusu başta olmak üzere, sendikal hakların güvence altına alınması gerektiğini bildirmiştir. Sendika Özgürlüğü Komitesi ise kararlarında sendika temsilcilerinin etkin bir korumadan yararlandırılması gerektiğine dikkat çekmektedir³²⁹. Bu anlamda uluslararası normlar dikkate alınarak 6356 sayılı Kanun'da 2821 sayılı Kanun'a kıyasla amatör sendika yöneticileri ile işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine ilişkin daha ileri ve etkili bir düzenleme getirilmiştir³³⁰.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin 5. fıkrasında işyeri sendika temsilcilerine tanınan bu güvenceden amatör yöneticilerin de yararlanacağı isabetli olarak belirtilmiştir. Ayrıca güvencenin kapsamına, yalnızca İş Kanunu'na tâbi

³²⁶ Akyiğit, İş, s. 344.

³²⁷ Wolfson, s.9

³²⁸ (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm).

³²⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü, **Örgütlenme Özgürlüğü “Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi”**, çev. Çağla Ünlütürk Ulutaş, 6. Baskı, ILO, Cenevre, 2019, s. 214.

³³⁰ Canbolat, s. 5; Özkara, s.193.

işçiler değil, tüm iş kanunlarına ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de girmektedir.

STİSK m. 24/1, “İşveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez” şeklinde hüküm altına alınmıştır. 6356 sayılı Kanun'da haklı nedenin tanımı yapılmadığından hangi durumların haklı neden oluşturacağı tartışmaya açık olup öğretide baskın olarak, İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan haklı nedenlerle sınırlı olmadığı; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 435. maddesinde yer alan haklı neden tanımının da dikkate alınması gerektiği kabul edilmektedir³³¹. Buna göre, TBK m. 435 uyarınca “sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar” işverenden iş ilişkisini sürdürmesi beklenilmeyecek koşullar haklı sebep sayılır. İşverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için haklı sebebe dayanması gerektiğinden İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen geçerli nedenlerle iş sözleşmesi feshedemeyecektir. Ancak, 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesinde “işyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile” görevlerini yerine getireceği belirtilmiştir. Bu nedenle geçerli neden boyutuna ulaştıktan sonra da devamlılık gösteren davranışlar TBK m. 435 kapsamında haklı neden sayılır³³².

İşyeri sendika temsilciliği güvencesi, temsilcilik görevinin sona ermesiyle birlikte sona erer³³³. Görevin sona ermesi hâlinde işçinin iş sözleşmesi, yerine getirmiş olduğu görevden dolayı feshedilirse 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca sendikal tazminat ya da işe iade davası açabilir. Belirtmek gerekir ki temsilcilik güvencesinin, görev süresiyle sınırlı tutulması isabetli değildir. Nitekim ILO'nun 143 sayılı Tavsiye Kararı'nda işçi temsilciliği güvencesinin temsilci adaylarına ve temsilcilik görevi sona ermiş işçilere de uygulanması gerektiği belirtilmiştir Öğretide de güvencenin temsilcilik süresiyle sınırlı tutulmasının 158

³³¹ Melda Sur, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, **Turhan Esener II. İş Hukuku Kongresi Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 28-30.04.2016, (Güvencesi), s. 189, (<https://www.turcademy.com/tr>), Erişim Tarihi: 26.04.2023.

³³² Gökteş ve Yılmaz, s. 520; Özkaraca, s.195; Alpagut, s. 127.

³³³ Narmanlıoğlu, s. 264.

Sayılı Sözleşme’ye aykırılık teşkil ettiği, temsilcilik görevi sona eren işçinin makul bir süre daha güvenceden yararlanması gerektiği ifade edilmektedir³³⁴.

İşveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmeksizin feshederse, temsilci ya da üyesi olduğu sendika, bir ay içinde feshin geçersizliği talebiyle işe iade davası açabilir. Bunun için İş Kanunu m. 18’de iş güvencesi için aranan otuz işçi sayısı ve altı aylık kıdem koşulu aranmaz.

Mahkemece işe iadeye karar verildiği takdirde, işverenin yapmış olduğu fesih geçersiz sayılır. İşçiye, temsilcilik süresini aşmamak şartıyla, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir.

STİSK m. 24/3 uyarınca karar kesinleştikten sonra temsilci, altı iş günü içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmalıdır. Temsilcinin başvurusu üzerine işveren, altı iş günü içinde temsilciyi işe başlatmazsa iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilir. Bu takdirde temsilcinin ücreti ve diğer hakları görevi süresince ödenmeye devam eder. Bu hüküm, yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır³³⁵. Ayrıca ücret ve diğer haklardan farklı olarak sendikal tazminat talep edilebilir.

STİSK m. 24’te, temsilcinin, işe başlatılmak üzere kanunda belirtilen sürede işverene başvurmamasının yaptırımı düzenlenmemiştir. Bu hâlde temsilcinin iş sözleşmesini haklı neden olmadan feshettiği kabul edilecek, işverenin feshi geçerli sayılacaktır. Bu durumda ancak kararın kesinleşme tarihine kadar boşa geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını talep edebilir.

İşyeri sendika temsilcisi sendikal ayrımcılık nedeniyle İş Kanunu m. 25 uyarınca sendikal tazminat talebinde de bulunabilir ancak hem 25. maddeye hem 24. maddeye dayanarak taleplerde bulunamaz³³⁶.

STİSK m. 24/4, temsilciyi işyeri değişikliği veya işinde esaslı değişikliğe karşı koruyucu bir hüküm niteliğindedir. Bu anlamda temsilcinin yazılı rızası

³³⁴ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Karar İncelemesi: İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 52, 2017, (Karar), s. 116; Tankut Centel, “6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği”, **Sicil-İş Dergisi**, Sayı: 31, 2014, (İşyeri), s. 15; Özkara, s. 198; Sur, Güvence, s. 196.

³³⁵ Sur, Güvence, s. 190.

³³⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi verdiği bir kararda sendika temsilcinin 6356 Sayılı Kanun’un 24. maddesine dayanarak açılan işe iade davası ile aynı Kanun’un 25. maddesine dayanarak açılan davanın uygulanma şartlarının ve sonuçlarının farklı olması sebebiyle karma talepli dava açılmayacağını ve uygulanamayacağını ifade etmiştir, Y. 9. HD, 02/10/2017, 2016/18436-2017/14666 E.K. Erişim Tarihi: 26.04.2023 (www.legalbank.com); Göktaş ve Yılmaz, s.522.

olmadan işveren, temsilcinin işyerini değiştiremeyecek ve işinde esaslı mahiyette değişiklik yapamayacaktır; aksi hâlde bu değişiklik geçersiz sayılır. Temsilci, TBK m. 408 uyarınca boşta geçen süreye ilişkin ücreti ile diğer haklarını işverenden talep edebilecektir.

6356 sayılı Kanun'da işçiler tarafından serbestçe seçilen temsilcileri ifade eden “*işçi temsilciliği*” kurumuna yer verilmemekte; “*işyeri sendika temsilciliği*” kabul edilmektedir. İşçi temsilciliğinin kurulması 135 sayılı Sözleşme'den kaynaklanan bir zorunluluk olduğu ifade edilse de mevzuatımızdaki düzenlemenin 135 sayılı Sözleşme'ye aykırı olduğu söylenemez. Zira 135 sayılı Sözleşme'de sendika tarafından atanan temsilciler de işçi temsilcisi olarak kabul edilmektedir³³⁷. Ancak hukukumuzda işyeri sendika temsilciliğine yer verilmişse de öğretide, işyerlerinde temsilci atayacak sözleşme yetkisini kazanmış bir sendikanın bulunmadığı ortamlarda işçi temsilciliği kurumunun gerekli olduğu, işçi temsilciliğine ilişkin 6356 sayılı Kanuna getirilecek ek hükümlerle veya ayrı bir Kanun'la temel düzenlemeye yer verilmesi gerektiği ifade edilmektedir³³⁸. Ayrıca işçi ve işveren arasında yapılacak düzenlemede; sosyal diyalogun tesisi ve çalışma barışının sağlanması bakımından önemli katkılar sağlayacağı, arabuluculuk safhasında işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların etkin bir şekilde çözüme ulaştırılacağı düşüncesiyle işçi temsilciliği kurumunun oluşturulması önerilmektedir³³⁹. Kanımızca da temsilciliğin sadece toplu iş sözleşmesi düzeni ile sınırlı tutulmaması, toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı işyerlerinde işçilerin serbestçe işçi temsilcisini seçebilmeleri gerekir. Böylelikle, mevzuatımız bakımından işçi temsilciliği kurumuna yer verilerek uluslararası normlara daha iyi uyum sağlanmış olacaktır.

Yukarıda zikredilen açıklamalar doğrultusunda, 6356 sayılı Kanun'da işyeri sendika temsilcilerinin ve amatör yöneticilerin güvencesine ilişkin düzenleme boşluklarının giderilerek açıklığa kavuşturulması, işçi temsilcisi kurumunun tesis edilmesi, mevzuatımızı tarafı olduğumuz ILO Sözleşmelerine ve diğer uluslararası normlara uyum bakımından daha ileri taşıyacağı kanaatindeyiz.

³³⁷ Centel, İşyeri, s. 21.

³³⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 878; Centel, İşyeri, s. 21.

³³⁹ Şahin Çil, “İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi ile Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları”, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 28-30.04.2016, s. 368, Erişim Tarihi: 26.04.2023.

c. Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

Temel bir hak olan sendika hakkının etkin bir şekilde kullanılması için sendika hakkını güvence altına alan düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır³⁴⁰. Çalışanların sendika kurma, istedikleri sendikaya üye olma veya olmama hakları Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, ILO’nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi başta olmak üzere birçok uluslararası sözleşmede yer almaktadır.

Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler uyarınca, üye ülkeler, sendika özgürlüğünün serbest bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere “*gerekli bütün önlemleri alma*” ve sendikal ayrımcılığa karşı “*tam bir koruma*” yükümlülüğü altındadır³⁴¹.

Hukukumuzda, sendika özgürlüğünü korumayı amaçlayan çeşitli hükümler bulunmaktadır. Anayasa’nın 51. maddesinde sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma hürriyeti tanınmaktadır:

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.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesinde ise sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu ve yaptırımı düzenlenmiştir³⁴². Buna göre:

(1) 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”. “(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.

STİSK m. 78/c’de ise “17 nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenler ile 19 uncu maddeye aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar,

³⁴⁰ Sur, Toplu, s. 55.

³⁴¹ Muhittin Astarlı, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2019/2, Sayı: 61, (Karar), s. 1242.

³⁴² 26.09.2004 Tarihli ve 5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu*, (RG. 12.10.2004-25611).

fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için yediyüz Türk Lirası” idari para cezası öngörülmüştür.

Sendika özgürlüğün güvencesi 6356 sayılı Kanun’un 25. maddesinde düzenlenmiştir. İşçi, bireysel sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak işe alınmasında, hizmet ilişkisinin devamında ve iş sözleşmesine son verildiği hâllerde sendikal nedenle ayrımcılık yapılmasına karşı korunmaktadır³⁴³.

STİSK m. 25/1’de, işçinin işe alınmasında belirli bir sendikaya üye olması veya olmaması nedeniyle ayrımcılığın yapılamayacağı; işçinin işe alınmasının, herhangi bir sendikaya üye olma, üyeliği sürdürme veya üyelikten çekilme şartına da bağlı tutulamayacağı düzenlenmiştir. Emredici nitelikte olan bu kural doğrultusunda iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine buna aykırı hükümler getirilemez; aksi takdirde m. 25/8 uyarınca söz konusu hükümler geçersiz olacaktır³⁴⁴.

İşe alınma aşamasında sendikal ayrımcılık yasağına aykırı davranan işverene m. 25/4 uyarınca sendikal tazminat yaptırımı öngörülmüştür. 2821 sayılı Kanun döneminde işçinin işe alınması sırasında sendikal ayrımcılık yapılamayacağı kabul edilmişse de buna aykırılık hâlinde yalnızca cezai yaptırım öngörülmüş; bu durum tazminat hükmünün kapsamına alınmamıştır³⁴⁵. 6356 sayılı Kanun’da isabetli olarak işçinin, işe alınması sırasında sendikal ayrımcılığa karşı korunmasına yönelik daha kapsayıcı düzenlemeye yer verilmiştir. Bu noktada, işe alınma aşamasında meydana gelen sendikal ayrımcılığın yaptırımı olarak sendikal tazminatın nasıl hesaplanacağı ise öğretide tartışmalı bir husustur. Öğretideki bir görüşe göre, adayın yaşına uyan asgarî ücret veya varsa toplu iş sözleşmesine göre belirlenecek sözleşmesel asgarî ücret esas alınarak hesaplama yoluna gidilmesi gerekir³⁴⁶. Ancak bizim de katıldığımız görüş doğrultusunda, adayın niteliğine uygun, başvurduğu işin emsal ücretinin esas alınması gerekir³⁴⁷.

³⁴³ Haluk Hadi Sümer, “İşçinin İş İlişkisinin Devamı Süresince Sendikal Nedenlerle Ayrıma Karşı Korunması”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1-2, 1996, ss. 103-117. s. 117.

³⁴⁴ Ercan Akyiğit, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2, 2013, (Güvence), s. 75.

³⁴⁵ Ömer Ekmekçi, “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 3, 2016, (İptal), s.12; Özkaraca, s. 198.

³⁴⁶ Akyiğit, Güvence, s. 78.

³⁴⁷ Sur,Toplu, s. 61.

STİSK m. 25/2 uyarınca işveren, çalışma koşulları veya iş sözleşmesinin feshi bakımından bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya farklı sendikalara üye olan işçiler arasında ayırım yapamaz. Ancak ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal hükümlerinin uygulanması hususunda toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler ile diğer işçiler arasında farklılık bulunabilir. Yine, işverenin, işçiler arasında işçilerin objektif ve subjektif nitelikleri, çalışma şartları, görevleri gibi nedenler dolayısıyla farklı ücret, prim veya sosyal hak ödemesinde bulunması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez³⁴⁸.

STİSK m. 25'te bireysel sendika üyeliğini korunduğu gibi, işçilerin sendika özgürlüğünün bir parçası olan sendikal faaliyetlerde bulunması da güvence altına alınmıştır³⁴⁹. Nitekim maddenin 3. fıkrasında, işçilerin, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamayacağı düzenlenmiştir.

Sendikaya üye olmayan ancak sendikal faaliyetlere katıldıkları için iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin sendika hakkının ihlal edildiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne yapılan bireysel başvuruya ilişkin verilen kararda (Anıl Pınar ve Ömer Bilge Başvurusu) Mahkeme, isabetli olarak sendika hakkını en geniş anlamı ile ele alarak sendikaların çalışanları üye olmaya ikna etme çalışmaları ile bu surette toplu görüşme imkânını elde etme hakkını da barındırdığını; bu nedenle yapılan feshin sendika hakkına işveren tarafından bir müdahale olduğunu ve devletin tedbir alma gerekliliğinin ortaya çıktığını şu ifadelerle açıklamıştır:

35. Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, öncelikle çalışanların istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmalarını koruma altına almaktadır. Sendika kurma hakkı, çalışanların sendika üyeliği sebebiyle yaptırma uğramamasını teminat altına almaktadır. Öte yandan bu teminat, sendikaya üye olma iradesinin oluşumu aşamasındaki faaliyetleri de kapsamaktadır. Bu açıdan sendikaya üye olma hakkı, üye olma sürecindeki aktivitelerin de güvence altına alınmasını gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle sendikaya üye olma güvencesi, henüz sendikaya üye olunmadığı hâlde sendika tarafından gerçekleştirilen "ikna" çalışmalarıyla ilgili faaliyetlere katılımı da içermekte ve bu faaliyetlere katılım nedeniyle yaptırım veya ayrımcılığa düşürülmemeyi dışlamaktadır. Anayasa'nın 51. maddesinin birinci fıkrasında 'Çalışanlar[ın] ... sendikalar ve üst kuruluşlar[a]... serbestçe üye olma ... haklarına sahip' olduklarının belirtilmesinin anlamı da budur. Sendikaya üye olma hakkı bu hususta bir tercihte bulunabilme yetkisini içermektedir. Bu

³⁴⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 858; Narmanlioğlu, s. 159; Göktaş ve Yılmaz, s. 535; Şahlanan, 6356, s. 133.

³⁴⁹ Narmanlioğlu, s. 161.

tercih, işçi sendikasının çalışanı bilgilendirme ve iknaya yönelik çalışmalarda bulunmasına bağlı olarak farklı yönlerde biçimlenebilmektedir. Bu itibarla sendikaya üye olma hakkı bu hususta bilgilendirilme ve ikna edilebilme serbestisini de kapsamaktadır. 36. Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı, bu hakka yönelik kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra kimi durumlarda özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla sendika hakkı devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgiliye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir.”

(...) Dolayısıyla sendikaya üye olmak amacıyla işçi sendikası tarafından yapılan bilgilendirme ve ikna çalışmalarına katılım nedeniyle iş akitinin feshedilmesi durumunda sendika hakkına işveren tarafından müdahale edilmiş olur. Bu durumda da pozitif yükümlülükler kapsamında devletin tedbir alma gereği ortaya çıkar.³⁵⁰

Anayasa Mahkemesi'nin 2021 tarihli “Ahmet Sefa Topuz ve Diğerleri Başvurusu”nda ise başvuruçular; baskı ve ayrımcılığa maruz kalmaları sonucu katıldıkları barışçıl eylem nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedildiğini, iş sözleşmesi feshedilenlerin hepsinin sendikadan ayrılan işçiler olması dolayısıyla sendikal nedenlerle fesih yapıldığını ileri sürerek sendika hakkının ihlal edildiği gerekçesini öne sürmüştür. Karara konu olayda başvuruçuların iddialarına göre mensubu oldukları Sendika, bir başka işyerinde işçiler için daha lehe hükümler içeren TİS imzalamıştır. Başvuruçular da bu nedenle Sendikadan ayrılmış ve kendilerine aynı şartların sağlanması adına bulundukları işyerinde 3 gün süren iş bırakma eylemi yapmıştır. Mahkeme, Anıl Pınar ve Ömer Bilge Başvurusuna atıf yaparak sendika hakkına yönelik kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra kimi durumlarda özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlandığını; devletin sendika hakkını korumaya yönelik tedbir alma yükümlülüğü altına olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte somut olay incelendiğinde Mahkeme, başvuruçuların gerçekleştirdiği eylemin sendikaya yönelik olduğunu bu nedenle işveren tarafından yapılan feshin sendikal nedene dayanmadığını, dolayısıyla sendika hakkının ihlal edilmediğini şu şekilde gerekçelendirmiştir:

63. Somut olayda başvuruçuların iş akitleri sendikadan ayrılmalardan sonra değil sendikayı protesto etmek amacıyla iş bırakmaları nedeniyle gerçekleşmiştir. Dolayısıyla burada işverenin başvuruçuların toplu bir biçimde iş bırakmalarına ne ölçüde katlanması gerektiği ve bu katlanma eşiğinin sendika hakkını nasıl etkileyeceği meselesinin çözümlenmesi gerekecektir .

³⁵⁰ 2014/15627 Başvuru numaralı Anıl Pınar ve Ömer Bilge Başvurusu, 16 Aralık 2015 tarihli karar, RG. 15.11.2017, S.30241. (www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr) (3.3.2023)

64. İşçiler mesleki ve ekonomik menfaatlerini TİS ile korurlar. İşçiler TİS süreci içinde, toplu bir şekilde bir araya gelmek yoluyla hem çalışma koşullarına yönelik itirazlarını hem de ekonomik ve sosyal sorunlarını dayanışma göstererek dile getirme hakları vardır. Ancak TİS bir kez akdedildikten sonra işçilerin kendilerini doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve çalışma sırasında işyerinde karşılaştıkları problemlere yönelik çözüm taleplerini dile getirme imkânlarının bulunmadığı söylenemez. Bununla birlikte hangi yöntem seçilirse seçilsin işverene zarar verme kastı içermemeli, seçilen yöntem dile getirilen problemlerin haklılığıyla orantılı olmalı ve izlenen amaçlara uygun şekilde ortaya konmalıdır .

65. Bu bağlamda eldeki başvuruda başvuru işyerinde karşılaştıkları - çalışma koşullarından veya başka bazı ekonomik ve sosyal meselelerden kaynaklanan- somut sorunlara ilişkin bir şikâyet dile getirmemiştir. Başvurucuların eylemlerinin odak noktasını, mensubu oldukları Sendikanın diğer işyerinde daha iyi şartlarda imzaladığı TİS oluşturmaktadır. Başvurucular bu itirazlarını işyerinde 3 gün iş bırakma şeklinde gerçekleştirmiş ve bunun sonucunda iş akitleri feshedilmiştir. Bu itibarla başvuru işyerinde eylemlerinin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde işverene yönelik hak arama amacı taşıdığı değerlendirilmeyen bu şekilde bir eylemin ölçülü olduğu söylenemeyecektir .

66. Açıklanan gerekçelerle sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın diğer kabul edilebilirlik koşulları yönünden incelenmeksizin açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir³⁵¹.

2023 tarihli Anayasa Mahkemesi'nin Muharrem Çimen Başvurusu'nda ise karara konu olayda sendika tarafından alınan grev kararının Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesine karşın başvuru işi yavaşlatma eylemine katılması nedeniyle iş akdi feshedilmiştir. Mahkeme, başvuru işi bu eylemini TİS'e ilişkin uyuşmazlıkların dile getirilmesi amacına yönelik, kısa süreli ve barışçıl olduğunu belirterek anılan eylemi sendika hakkı kapsamında değerlendirmiştir. Mahkeme, başvuru işi sendikal hak taleplerini dile getirmek adına gerçekleştirdikleri iş yavaşlatma eyleminin sendikal hakların korunması için gösterdikleri çabanın bir parçası olarak görülebileceğini belirtmiştir. Ayrıca feshin son çare olması ilkesine dikkat çekerek başvuru işi sendika hakkına yapılan müdahalenin hem kendisinin hem de diğer çalışanların sendika haklarını kullanmaları üzerinde caydırıcı bir etkiye neden olacağı yönünde isabetli bir değerlendirme bulunarak sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir³⁵².

İşçilerin işe alınmasında, çalışma koşullarında ve iş sözleşmesine son verildiği hâllerde sendikal ayrımcılık yasağına aykırı davranan işverene, STİSK m.

³⁵¹ Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri, B. No: 2016/16056, 21/4/2021, (www.kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr) (3.3.2023)

³⁵² Anayasa Mahkemesi Muharrem Çimen Başvurusu, No: 2016/5002, 23.03.2023 K., RG. 05.05.2023, S. 32181 (www.legalbank.com) (7.5.2023).

25/4 uyarınca işçinin, bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat yaptırımı öngörülmüştür.

STİSK m. 25/5 uyarınca iş sözleşmesi sendikal bir nedenle feshedilen işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir³⁵³. Mahkemece, işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği sonucuna varıldığı takdirde, işçi işverene başvursun ya da başvurmasın, işe başlatılsın ya da başlatılmasın sendikal tazminata hak kazanır. Bununla beraber, işçinin işe başlatılmaması hâlinde iş güvencesi tazminatına hükmedilmez ancak işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok dört aylık ücreti ödenir³⁵⁴. İşçinin sendikal tazminat talebi ise işe iade davası açıp açmamasına bağlı değildir³⁵⁵.

³⁵³ STİSK m. 25/4: “İşverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.” fıkrasında yer alan “...fesih dışında...” ve STİSK m. 25/5: “Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...), 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.” Anayasa Mahkemesi’nin 22/10/2014 tarihli ve E.:2013/1, K.:2014/161 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>) Erişim Tarihi, (27.04.2023); Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararından önceki düzenleme itibarıyla 25. maddenin 4. fıkrasında işveren tarafından işe girişte ve çalışma süresince yapılan sendikal ayrımcılık sendikal tazminat yaptırımına bağlanmıştı. 5. fıkrasında ise işverenin iş sözleşmesinin feshinin sendikal bir nedene dayanması halinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi kapsamında iş güvencesine tabi olan işçilerin sendikal tazminat talep edebileceği kabul edilmişti. Kanunun lafzına göre iş güvencesine tabi olmayan işçiler ancak işe alınmaları ve çalışma süresince sendikal ayrımcılık halinde sendikal tazminat talep edebileceği; iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi halinde sendikal tazminat ve işe iade davası açma hakları bulunmayacağı şeklinde 6356 sayılı Kanun’un genel gerekçesiyle çelişkili, Anayasa’ya ve uluslararası normlara aykırılık teşkil eden bir sonuç ortaya çıkmaktaydı. Öğretide ve Yargıtay Kararlarında da eleştirilen söz konusu maddede yer alan “fesih dışında” ve “18.” ibareleri Anayasa Mahkemesi tarafından isabetli olarak iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi halinde sendikal tazminat talep edebilmesi ve işe iade davası açabilmesi imkânı sağlanmıştır, Haluk Hadi Sümer, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 01-02.12.2017, s. 609; Göktaş ve Yılmaz, s. 534; Astarlı, Güvence, ss 169-178; Şahlanan, 6356, s.135; Sayım Yorgun, “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, (Sosyal Politika), s. 370; Mehmet Onat Öztürk, “İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 38, s.228.

³⁵⁴ Yargıtay uygulamasında da sendikal fesih nedeniyle açılan işe iade davasında iş güvencesi tazminatına hükmedilemeyeceği yönünde karar vermektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Y. 9. HD, 19/12/2018, 3525-23682 E.K. (www.legalbank.com) (27.04.2023).

³⁵⁵ Göktaş ve Yılmaz, s. 539.

STİSK m. 25/4'te sendikal tazminatın alt tabanı işçinin bir yıllık ücret tutarı olarak belirlenmiş; herhangi bir üst sınır ise öngörülmemiştir. Hâkim, somut olaya göre alt sınırdan aşağı olmamak üzere bir miktara hükmedecektir³⁵⁶.

Yargıtay ise Kanun'da bir alt sınır belirlenmiş olmasına rağmen işçi, alt sınırdan daha az bir miktarda tazminat talep ederse, işçinin bu talebiyle bağlı kalınmasından yanadır³⁵⁷. Ayrıca, Yargıtay kararlarında genellikle sendikal tazminata alt sınır üzerinden hükmedildiği görülmektedir³⁵⁸.

ILO'nun 2022 ve 2023 yıllarına ilişkin Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi Raporlarında geçmiş dönemlerdeki eleştirilerini sürdürerek mevzuatımızdaki sendikal tazminat miktarının, sendikal hak ve özgürlükleri ihlal eden davranışları engelleyici ve yeteri düzeyde caydırıcı olmadığı belirtmekte; tazminat tutarının belirlenmesinde takdir yetkilerini kullanırken bu esasların dikkate alınmasını ve tazminatın amacının mutlaka, uğranan zararın hem maddi hem mesleki açılardan tamamen tazmin edilmesi olması gerektiğini kaydetmektedir³⁵⁹. Öğretimizde de ILO'nun görüşüne paralel olarak sendikal tazminatın belirlenmesinde alt sınırının caydırıcı olması amacıyla işçinin en az iki yıllık ücreti tutarında olacak şekilde düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmektedir³⁶⁰.

Uzmanlar Komitesi'nin süregelen eleştirilerinden bir diğeri, Komite'nin 2023 yılına ilişkin raporunda da belirtildiği üzere sendikal ayrımcılığa karşı hukukî çarelerin yetersiz olduğuna ilişkindir. İşe iade davası açan işçiye işe başlatıp başlatmama tercihinin işverenlere bırakılması, mutlak işe iadeye ilişkin hükümlerin yer almaması, işe iade davalarının uzun sürmesi nedeniyle sendika karşıtı nedenlerle işten çıkarmalara karşı yetersiz koruma sağlandığı; mevcut düzenlemelerin 158

³⁵⁶ Narmanlıoğlu, s. 167.

³⁵⁷ Gökteş ve Yılmaz, s. 544.

³⁵⁸ Y. 9. HD, 11.01.2022, E.20221/12955 K.2022/110 (www.legalbank.com) (12.02.2023); Y. 22. HD, 20.06.2017, E.2017/34978, K.2017/14762 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>) (27.04. 2023); Astarlı, Karar, s. 1245.

³⁵⁹ ILO 2023 yılı Rapor III, Bölüm A, s 14. Söz konusu raporlara ulaşmak için bkz. 2023 yılına ilişkin ILO Uzmanlar Komitesi Raporu (https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_871985/lang--tr/index.htm) 2022 yılına ilişkin ILO Uzmanlar Komitesi Raporu: (https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_839338/lang--tr/index.htm)

³⁶⁰ Baycık, Uyum, s. 22.

Sayıli Sözleşmeye aykırılık teşkil ettiği hem öğretide hem de ILO tarafından ifade edilmektedir³⁶¹.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin sendikal ayrımcılığa karşı etkin korumaya ilişkin olarak Türkiye aleyhine verdiği “Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye” Kararın³⁶²; yerel mahkeme kararlarında sendikal nedenlere dayalı olarak işten çıkarılan işçilerin işe başlatılmaması ya da alternatif olarak işverenin fiilen caydırıcı tazminatlar ödemeye mahkûm edilmesiyle sonuçlanmaması; işverene bu hususta seçimlik hak tanınması; işverene karşı açılan işe iade davalarının uzun bir sürede sonuçlandırılması; sendikal tazminatın işverenin ekonomik gücü, işçinin düşük ücreti, feshin ağırlığı gibi hususlar dikkate alınmadan alt sınırdan belirlenmesi nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir³⁶³.

AIHM söz konusu kararda bir işçinin sendikal nedenlerle sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinin yalnızca işçinin sendika özgürlüğünü değil aynı zamanda toplu iş sözleşmesi düzenini de zedelediğı ve sendikaya karşı yapılmış bir haksız fiil niteliğinde olduğı tespitinde bulunmuştur.

Bu yönde bir tespiti Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, sendikal tazminat istemi ile açılan davalarda verdikleri kararlarda isabetli olarak şu şekilde ifade etmiştir:

*Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan feshin, bu engellerden biridir. Feshin ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini göstermesi yanıltıcıdır. Bu haksız fiil, temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelmektedir. Farklı ifadeyle, işveren işçiyi işe alırken ve çalıştırırken sendikal nedenle ayırım yapıyorsa ya da bu nedenle işçiyi işten çıkarıyorsa, aslında sendikayı işyerinden çıkarmak ya da toplu sözleşme düzenini etkisiz kılmak istemektedir. Haksız fiilin sebebi ve hakkın özü bakımından yapılan bu tespit, devletin yüküminin, hak sahibinin yetkilerinin ve ilgili hukuk kuralının barındıracağı yaptırımın belirlenmesinde temel dayanak olmalıdır. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmamak gerekir.*³⁶⁴

³⁶¹ Deniz Ugan Çatalkaya, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 69, 2021, s. 875.

³⁶² Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı, Baş. No.:35009/05, 4 Nisan 2017 tarihli karar Öktem Songu, s. 207; Astarlı, Karar, s. 1237.

³⁶³ Astarlı, Karar, s. 1252.

³⁶⁴ Y. 9. HD, T. 02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263 (www.karararama.yargitay.gov.tr) (8.9.2022); Öner Eyrenci, “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik**

Sendikal özgürlüklerin teminat altına alınması, bireylerin sendikal haklarını kullanırken iş sözleşmelerinin de güvencede olması ile sağlanabilir. Sendikaya üye olma, olmama veya sendikal faaliyetlerde bulunma nedenleriyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi hâlinde feshin sendikal nedenlerle yapıldığından bahsedilebilir.

Kanaatimizce, 6356 sayılı Kanun ile sendikal ayrımcılığın korunmasına ilişkin kapsamlı, ayrıntılı ve uluslararası normlara uygun düzenlemelere yer verilmiştir³⁶⁵. Ancak bu yeterli olmayıp söz konusu hükümlerin doğru bir şekilde uygulanması da gerekir. Bu anlamda, yargı kararlarında sendikal tazminatın alt sınırdan hükmedilmesinin istikrar kazanması yerine, işverenin ekonomik gücü, feshin ağırlığı, gibi hususlar da dikkate alınarak işverenin, sendika özgürlüğüne hâlel getirmeye yönelik ayrımcı işlemler yapmasına engel olacak, caydırıcı bir miktarın hükmedilmesinin istikrar kazanması yerinde olacaktır. İşe iade ve tazminat davalarının makul sürede sonuçlandırılması, sendika özgürlüğünü koruyucu düzenlemelerin etkililiğini artıracaktır.

Sendikal ayrımcılık hâlinde başvurulacak masrafsız ve basit idari şikâyet yolu ile bu şikâyetin hızlı şekilde sonuca bağlanması ve caydırıcı idari yaptırım öngörülmesine yönelik düzenlemeler yer almalı.

4. Toplu Pazarlık Hakkı

a. Toplu Pazarlık Düzeyleri

İş hukukunun kaynakları arasında yer alan ve toplu iş ilişkilerinin temelini oluşturan toplu iş sözleşmesi, işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında iş sözleşmesinin yapılması, çalışma koşullarının belirlenmesi ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hususları düzenleyen, ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilen sözleşmedir³⁶⁶.

Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 Seminer Kitabı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 23-24 Kasım 2018, (Toplu), s. 416.

³⁶⁵ Zeki Okur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu-Sendika Üyeliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, s. 105-110; Ekmekçi, İptal, s. 11.

³⁶⁶ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 22. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2022, s. 8; Yorgun, Sosyal Politika, s. 372; Göктаş ve Yılmaz, s. 615.

Toplu iş sözleşmesinin, sendikaların amaçlarını gerçekleştirmesinde önemli bir araç olduğu Yargıtay kararında şöyle ifade edilmiştir: “6356 sayılı Kanun’un 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı ise, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağitlanacak bir toplu iş sözleşmesidir³⁶⁷”

Sendika özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve grev birbirlerinin tamamlayıcısı durumunda olduklarından toplu sözleşme hakkı olmaksızın sendika özgürlüğü anlam kazanamayacaktır³⁶⁸.

Temel insan hakları bağlamında sosyal haklar arasında yer alan toplu iş sözleşmesi hakkı, Anayasa’nın 53. maddesinde güvence altına alınmıştır³⁶⁹. Bu madde “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

Uluslararası düzeyde de teminat altına alınan toplu iş sözleşmesi hakkı, ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesi’nin 4. maddesinde düzenlenmektedir: “Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.”

Toplu iş sözleşmesi düzeyi, toplu iş sözleşmesine esas birimi ifade etmektedir³⁷⁰. 275 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri ve işkolu kabul edilmişken, bu kanun döneminde farklı düzeylerde bağitlanmış sözleşmeler arası ilişkiler ve bunların getirmiş olduğu sorunlar nedeniyle 2821 sayılı Kanun’da yalnızca işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği kabul edilmiştir³⁷¹.

³⁶⁷ Y. 22. HD, 20/10/2014, 2014/27506-2014/28287 E.K. (www.legalbank.com) (23.03.2023)

³⁶⁸ Erdayı, s. 223; Çelik, Örgütlenme, s. 270.

³⁶⁹ Melda Sur, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, DEUHF Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, Ankara, 1991, (Toplu İş), s. 52.

³⁷⁰ Ekmekçi, Toplu, s. 286.

³⁷¹ Alpagut, s. 130.

Anayasa’da toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile ilgili herhangi bir hükme yer verilmemişse de 6356 sayılı Kanun’da toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi tarafların tercihlerine bırakılmamış olup kanun koyucu tarafından tespit edilerek m. 34’te düzenlenmiştir³⁷². Söz konusu hüküm uyarınca:

*(1) Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. (2) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. (3) Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır*³⁷³.

6356 sayılı Kanunda 2821 sayılı Kanun’da olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasında işyeri düzeyi esas alınmıştır³⁷⁴. Hukukumuzda işkolu esasına göre tüm işkolunda geçerli olmak üzere, belirli bir bölgede veya ülke çapında geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı kabul edilmektedir³⁷⁵. Bununla birlikte işyeri düzeyinin esas alınması, toplu iş sözleşmesinin birden çok işyerini kapsamasına engel teşkil etmemektedir³⁷⁶. Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilecektir.

Belirtelim ki toplu iş sözleşmesi, farklı işkollarındaki işyerlerini aynı işverene ait olsa bile kapsayamaz. Bu husus hukukumuzda işkolu esasına göre örgütlenmenin benimsenmiş olmasının doğal bir sonucudur³⁷⁷.

Anayasanın 53/3. maddesinde yer alan “Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmü, 7.5.2010 tarih ve 5982

³⁷² Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018, (Toplu), s. 107.; Tuncay ve Savaş Kutsal, s.194; İftar Urhanoglu Cengiz, “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 89, 2010, s. 150.

³⁷³ “6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.” Bu düzenleme emredici nitelikte ve kamu düzenine ilişkindir. 6356 sayılı Kanunun 2. ve 34. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, kanundaki “işletme” deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, “bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini” ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısı ile gerçek veya tüzel kişiliği olan bir işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri işletme düzeyinde kabul edilecektir.” Y. 9. HD, 17/09/2015, 2015/21888, 2015/26158, (www.legalbank.com), (27.4.2023).

³⁷⁴ Pınar Soykut Sarıca, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 3, 2013, ss. 1-19, s. 14

³⁷⁵ Ekmekçi, Toplu, s. 286.

³⁷⁶ Alpagut, s. 130.

³⁷⁷ Mustafa Kılıçoğlu, **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2013, s. 229.

sayılı Kanun³⁷⁸ ile yapılan Anayasa değişikliği ile kaldırılmışsa da hukukumuzda bir işyerinde aynı anda tek bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olması ilkesinin geçerli olduğu söylenebilir. Zira 6356 sayılı Kanun'un 35/4. maddesinde yapılacak toplu iş sözleşmesinin önceki sözleşme sona ermediği sürece yürürlüğe giremeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu husus öğretide “teklik ilkesi” olarak ifade edilmektedir³⁷⁹. Tek toplu iş sözleşmesi düzeni öğretimizde, gerek işyerindeki çalışma barışını ve yeknesak bir çalışma düzenini sağlaması, gerekse geçmişteki uygulama sorunlarına son vermesi bakımından yararlı bulunmaktadır³⁸⁰.

ILO 2023 yılına ilişkin Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi Raporu'nda daha önceki yıllara ait eleştirilerini sürdürerek mevzuatımızdaki toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak yalnızca işyeri esasının benimsenmesini, aynı dönemde sadece tek bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kalabileceğine yönelik düzenlemeleri ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4. maddesine aykırı bularak eleştirmektedir. Söz konusu Rapor'daki eleştiri:

Komite önceki yorumlarında, 'kamu toplu iş sözleşmesi çerçeve protokolleri' ile sonuçlanan sektörel düzeyde pazarlık kamu sektöründe mümkün olsa da özel sektör için durumun aynı olmadığını kaydetmiştir. Komite, Hükümet'in sosyal taraflara danışarak, 6356 sayılı Kanun'un 34ncü Maddesinin eğer arzu ederlerse özel sektördeki tarafların bölgesel veya ulusal düzeyde sektörler arası sözleşmeler yapabilmelerini sağlayacak şekilde değiştirilmesini değerlendirmesini talep etmiştir. (...). Komite, Hükümet'in, 6356 sayılı Kanun'un 34ncü Maddesinin, özel sektördeki bölgesel veya ulusal düzeyde sektörler arası sözleşmeler yapmak isteyen tarafların bunu engel olmadan yapabileceği biçimde değiştirilmesi amacıyla, sosyal taraflarla yeni bir istişare süreci başlatmaya yönelik gereken adımların atılmasını değerlendirmesini talep etmektedir. Komite Hükümet'ten, bu konuda atılacak adımlara ilişkin bilgi sunmasını talep etmektedir³⁸¹.

Hükümetin, Komite'nin bilgi talebine yönelik vermiş olduğu cevaplarda ise mevcut sistemin Türkiye'de uzun süreli ve köklü endüstriyel ilişkiler sisteminin ürünü olduğunu ve bölgesel ve ulusal düzeyde sözleşmeler yapmak isteyen tarafları engellemediğini belirtmektedir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un kabul edilmesinden önceki tartışmalarda, sosyal tarafların mevcut sistemin muhafaza edilmesi yönünde fikir birliğine vardığı ifade edilmektedir.

³⁷⁸ (<https://www5.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5982.html>)

³⁷⁹ Sur, Toplu, s. 289.

³⁸⁰ Sur, Toplu İş, s. 98.

³⁸¹ 2023 yılı Uzmanlar Komitesi Raporu için bkz. (https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_871985/lang--tr/index.htm) (16.03.2023).

Sendika Özgürlüğü Komitesi ise vermiş olduğu kararlarda, serbest toplu pazarlık ilkesi uyarınca tarafların toplu iş sözleşmesi yapacakları düzeyi serbestçe belirleyebilmeleri gerektiğini ifade etmekte ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin herhangi bir yasal engel konulmaması gerektiğine dikkat çekmektedir³⁸². Bununla birlikte ILO denetim organları, farklı düzeylerde yapılmış toplu iş sözleşmeleri arasındaki çatışma hâlinde hangisinin uygulanacağına ilişkin herhangi bir karar almamışlardır. Bu husus da kural olarak tarafların özgür iradelerine bırakılmıştır³⁸³.

Öğretide de bazı yazarlarca toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esasının benimsenmesinin sendika hakkına aykırılık teşkil ettiği, toplu pazarlık özerkliği çerçevesinde toplu iş sözleşmesi düzeyinin sosyal taraflara bırakılması gerektiği bu doğrultuda toplu iş sözleşmelerinin işkolu düzeyinde ve ulusal veya bölgesel düzeyde yapılmasına cevaz verecek düzenlemelerin getirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir³⁸⁴. Bununla birlikte pratikte birden fazla toplu iş sözleşmesi düzeyinin benimsenmesinin, çeşitli düzeylerde yapılmış toplu iş sözleşmelerinin koordinasyonu ve ilişkileri sorunlarını da beraberinde getirdiği öğretiler belirtilmektedir³⁸⁵.

6356 sayılı Kanun'un gerekçesinde serbest toplu pazarlık düzeni ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde Türk çalışma hayatının evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak yeniden düzenlendiği açıklanmıştır³⁸⁶. Bu itibarla ILO'nun eleştirileri karşılanmak üzere çerçeve sözleşme kabul edilmiş ve grup toplu iş sözleşmesi kavramı ilk kez bu Kanun ile düzenlenmiştir³⁸⁷.

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde yer alan tanıma göre çerçeve sözleşme, “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme”dir.

³⁸² International Labour Organization, para. 988-991.

³⁸³ Ali Güzel, Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, (Toplu), s. 897.

³⁸⁴ Gülmez, Aykırılık, s. 50; Özveri, s. 106; Baycık, Uyum, ss. 26, 27; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Açısından Anayasa Değişikliği ile Sınırlı Genel Bakış ve Değişikliğin Getireceği Olası Sorunlar”, **Sicil-İş Dergisi**, Sayı: 21, 2011, s. 173; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu, s. 321.

³⁸⁵ Sur, Toplu İş, s. 69.

³⁸⁶ Ali Kemal Sayın ve Ebru Öztüm Tümer, **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Özel Matbaası, Ankara, 2014, s. 60.

³⁸⁷ Göktaş ve Yılmaz, s. 623.

Öğretide çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemelerin yetersiz olduğu, sözleşmenin niteliği itibarıyla esasen toplu iş sözleşmesi olmadığı ve bu nedenle mevcut düzenlemelerin ILO eleştirilerini ortadan kaldırmayacağına işaret edilmektedir³⁸⁸.

Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır³⁸⁹. Öğretideki bir görüşe göre, grup toplu iş sözleşmeleri ile işkolunda geniş ölçüde işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi akdedilebildiği için grup toplu iş sözleşmesi, işkolu düzeyinde toplu pazarlık işlevi görür³⁹⁰. Öğretideki diğer bir görüşe göre ise grup toplu iş sözleşmesinin uygulamada toplu iş ilişkilerine katkıda bulunduğu ve iyi sonuçlar verdiğini ifade edilmektedir³⁹¹.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri düzeyinin benimsenmesi ve tek toplu iş sözleşmesi düzeninin kabul edilmesi ILO eleştirilerinin devam etmesine neden olacaktır. Bununla beraber toplu iş sözleşmelerinin belirli bir veya birkaç düzeyde yapılması her ülkenin kendi farklı özelliklerinden kaynaklanmaktadır³⁹². Bu nedenle ülkemiz gerçekleri ve 275 sayılı Kanun dönemindeki yaşanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda 6356 sayılı Kanun'un

³⁸⁸ Ekmekçi, Toplu, s. 291; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Karar, s. 291; Şahlanan, Toplu, 342; Çerçeve sözleşmeyi toplu iş sözleşmesinin bir türü olarak kabul eden yazarlar: Narmanlıoğlu, s. 312; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 156; Öner Eyrenci, "6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, (Türleri), s.120; Alpagut, "çerçeve sözleşmeyi bağtlama yetkisinin sadece Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonları üye işçi ve işveren sendikaları arasında yapılabilmesi Anayasanın 51. maddesine ve ILO normlarına aykırı olduğu"nu ifade etmektedir, Alpagut, s. 132.

³⁸⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu, s. 120.

³⁹⁰ Melda Sur, "Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, (Pazarlık), s. 262.

³⁹¹ Ekmekçi, Toplu, s. 290.

³⁹² "Örneğin, A.B.D., Kanada ile Japonya'da toplu iş sözleşmelerinin daha çok işletme ve işyeri düzeylerinde yapıldığı, buna karşılık Batı Avrupa ülkelerinde işkolu esasının ön planda tutulduğu dikkat çekmektedir." BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL: La negociation collective dans les pays industrialises a economie de march, Geneve 1974, s. 107 vd., s. 136'dan aktaran Sur, Toplu İş, s. 65; İşkolu esasının benimsenmesinin nedenlerinden biri işçi taleplerinin toplu iş sözleşmelerinde işletmeler düzeyinde daha etkili bir şekilde ileri sürülebilmesinden dolayı işveren kesimi tarafından arzu edilmemesidir. İşkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesinde genellikle ortak koşullar belirlenmekte ve ayrıntılı düzenlemelerden kaçınılmaktadır. İşveren kesimi işkolu esasını benimsemek isterken, işçi kesimi ise benzeri nedenlerden işyeri ve işletme düzeyini tercih etme eğilimindedir. İşletme ve işyeri düzeylerinde toplu iş sözleşmesi akdetmek çalışanların işyerindeki karar mekanizmalarına katılmaları bakımından yararlıdır. Ayrıca işkolu düzeyindeki bir toplu iş sözleşmesi düzenleyici işleme yaklaşırken işletme veya işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesinin sözleşme niteliği ön plandadır, Sur, Toplu İş, ss. 66, 67.

34 ve 35. maddelerinin toplu iş hukuku sistemimize uygun düzenlemeler olduğu kanısındayız³⁹³.

b. İkili Baraj Sistemi

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işveren veya sendikaların kanunda aranan niteliklere sahip olmalarını ifade eder³⁹⁴.

STİSK’te sendika çokluğu ilkesi kabul edildiğinden ülkemizde aynı işkolunda birden fazla sendika kurulabilmekte; bu sendikalar aynı zamanda faaliyette bulunabilmektedir³⁹⁵. Birden çok sendikanın var olması mevcut sendikalardan hangisinin toplu iş sözleşmesi yapabileceği sorununu ortaya çıkarmaktadır³⁹⁶.

2821 sayılı Kanun’da yer alan toplu iş sözleşmesi yetkisi için ikili baraj sistemi 6356 sayılı Kanun’da da korunmuştur³⁹⁷. Yetki şartlarına ilişkin düzenlemeler ayrıntılı olarak 6356 sayılı STİSK madde 41’de ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik’te yer almaktadır³⁹⁸. Yasamızdaki düzenlemeler uyarınca toplu iş sözleşmesi yapmak için aranan yetki şartları, işçi bakımından aranmaktadır. Bu bakımdan yetki tespiti esasen işçi tarafına yönelik bir kavramdır³⁹⁹. İşveren bakımından herhangi bir yetki koşulu aranmamaktadır⁴⁰⁰.

STİSK’in 41. maddesi şu şekilde düzenlenmiştir:

kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini ve işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye olarak barındıran sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmelerinde yüzde kırk oranında üyeye sahip olmak yeterlidir. İşletme birden fazla sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesi varsa başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika yetkili kabul edilir.

³⁹³ “275 sayılı Kanun döneminde uygulamada işkolu toplu iş sözleşmesi adı altında yapılan toplu iş sözleşmesi gerçekte işyeri toplu iş sözleşmesi olmuştur. (...) İşyerinde bir işyeri toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, bu kez de işkolu yetkisi alınarak işyerinde yeniden işkolu adı altında sözleşme yapma girişimleri olmuş ve uygulamada çok ciddi sorunlar yaşanmıştır.” Şahlanan, Toplu, s. 333.

³⁹⁴ Şahlanan, Toplu, s. 353.

³⁹⁵ Tunçomağ ve Centel, s. 385.

³⁹⁶ Narmanlıoğlu, s. 338.

³⁹⁷ Yorgun, Sosyal Politika, s. 373.

³⁹⁸ RG. 11.10. 2013, S. 28792, (www.mevzuat.gov.tr), (18.4.2023); Devrim Ulucan, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, s. 582.

³⁹⁹ Ekmekçi, Toplu, s. 294.

⁴⁰⁰ Göktaş ve Yılmaz, s. 729.

İlgili hüküm uyarınca işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan tüm işçilerin en az yüzde birini üye olarak barındırması gerekir. Üye işçi oranının hesabında ise işkolundaki sendikalı ve sendikasız tüm işçiler dikkate alınır. İşkolu barajı toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için aslî bir şarttır⁴⁰¹. İşyeri veya işletme barajının söz konusu olabilmesi için öncelikle işkolu barajının aşılması gerekir⁴⁰².

Toplu iş sözleşmesinde yetki, uygulamada büyük bir önem taşımaktadır. Nitekim toplu iş sözleşmesi imzalayan sendika, işyerinde sendika temsilcisi atanması ve dayanışma aidatı toplanabilmesi gibi konularda avantajlı konumda yer almaktadır.

Toplu iş sözleşmesi için ikili baraj sistemi, Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi raporlarında her yıl gündeme getirilen ve en çok eleştirilen düzenlemelerden biridir. 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesi 98 sayılı Sözleşme'ye aykırı bulunmaktadır. Bu aykırılığın dayanağı olarak ikili baraj sisteminin sendikalarca yetki alabilmenin ve toplu pazarlığın önündeki bir engel olması gösterilmektedir⁴⁰³.

Uzmanlar Komitesi'nin 2023 yılına ilişkin raporunda da güncel olarak işkolu barajının kaldırılmasının sendikalaşma oranının ve bağımsız sendikalar başta olmak üzere sendikaların toplu pazarlık mekanizmasını kullanma kapasitesinin artması yönünde olumlu etkiler yaratacağı ifade edilmektedir. Ayrıca Komite'ye göre hiçbir sendikanın işkolu barajını aşamaması hâlinde sendikaların ortaklaşa veya ayrı olarak en azından kendi üyeleri için toplu iş sözleşmesi yapma hakkının bulunması gerekir.

Sendika Özgürlüğü Komitesi, yetkili sendikaların belirlenmesi konusunda önceden belirlenmiş açık kriterlere uygun ve en yüksek temsil gücüne sahip sendikanın yetkili olabilmesini 98 sayılı Sözleşme'ye uygun bulmakta; yetkili sendikanın belirlenmesi hususunda temsil gücü ve bağımsızlık olarak iki kriter getirmektedir. Bununla birlikte öğretilde, mevzuatımızdaki ikili baraj sisteminin toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sayısında azalmaya yol açabileceğinden 98 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesi uyarınca toplu pazarlığı desteklemediğini ifade etmektedir⁴⁰⁴.

⁴⁰¹ Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 171.

⁴⁰² Göktaş ve Yılmaz, s. 729.

⁴⁰³ Soykut Sarıca, s. 14.

⁴⁰⁴ Ünlütürk Ulutaş, ss. 256, 258, para. 1360, 1374, 1376.

2822 sayılı eski Kanun'da güçlü sendikacılığı gerçekleştirme gayesi gerekçe gösterilerek işkolu barajı yüzde on olarak belirlenmişti. 6356 sayılı Kanun'da esasen yetki koşulu sistemi bakımından bir değişikliğe gidilmemekle birlikte ILO eleştirileri ve uluslararası düzenlemeler gözetilerek yetki koşulları hafifletilmiştir⁴⁰⁵.

6356 sayılı Kanun'da işkolu barajı ilk olarak yüzde üç olarak belirlenmiştir. Sosyal taraflar ve ILO denetim organları yüzde üç oranının uygulamada aşılması zor bir oran olması nedeniyle eleştirmiştir⁴⁰⁶. 11/09/2014 tarihli 6552 sayılı Kanun'un 20. maddesi ile işkolu barajı oranı yüzde bire düşürülmüştür⁴⁰⁷.

Öğretimizde işçi sendikası için öngörülen ikili baraj sisteminin toplu pazarlık açısından bir sorun olduğu ve sendikalaşmanın önünde bir engel olduğu ileri sürülmektedir⁴⁰⁸. Ayrıca bu düzenlemenin sendika hakkını ihlal ettiğine ve ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi'ne aykırı olduğuna yönelik görüşler bulunmaktadır⁴⁰⁹. Toplu pazarlığın desteklenmesi bakımından işyeri ve işletme barajı oranının düşürülmesi, işyeri ve işletme barajlarını aşamayan sendikalara temsil olanağı verilmesi, bu anlamda barajı aşamayan sendikalara koalisyon imkânı tanınması önerilmektedir⁴¹⁰. Ancak baskın görüş, işkolu barajının ülkemiz gerçekleri dikkate alındığında toplu pazarlık sistemimize uygun düştüğü yönündedir. Bu görüşe göre güçlü sendikacılığın sağlanması bakımından gerekli olan işkolu barajı, 98 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesine göre toplu pazarlık hakkının gerçekleştirilmesi için milli şartlara uygun tedbirler alınabileceği öngörüldüğünden 98 ve 87 sayılı Sözleşmelere aykırılık teşkil etmemektedir⁴¹¹. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir.

İşçi sendikası yetki tespitin iptali davasında Yargıtay, işkolu barajının ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine aykırı olmadığı yönünde değerlendirme yapmıştır⁴¹². Yargıtay kararına göre, sendikaların amaçlarını gerçekleştirebilmeleri

⁴⁰⁵ Sur, Toplu, s. 305; Baycık, Uyum, s. 11.

⁴⁰⁶ Eyüp Bedir, Işıl Kurnaz ve Pamir Başer, **Türkiye'de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi**, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını, Ankara, 2018, s. 32.

⁴⁰⁷ RG. 11.09.2014, S. 29116, (www.resmigazete.gov.tr), (19.4.2023)

⁴⁰⁸ Çelik, Örgütlenme, 419.

⁴⁰⁹ E. Murat Engin, "6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/4, s. 147. Gülmez, Uyum, s. 73.

⁴¹⁰ Koalisyon, İşyerinde farklı üye oranlarına sahip iki sendikanın bir araya gelerek çoğunluğu aşacak bir üyeye ulaşmasını ve böylece toplu pazarlığa taraf olabilmesini olanaklı kılmaktır, Çelik, Örgütlenme, s. 419; Baycık, Uyum, s. 12.

⁴¹¹ Engin, s. 152.

⁴¹² Y. 9. HD, 25.2.2021-614/4941 (www.legalbank.com) (19.4.2023)

için en etkili yolun serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağitlanacak bir toplu iş sözleşmesi olduğundan 98 sayılı Sözleşme’de öngörülen ihtiyari müzakere usûlünün geliştirilmesi için sendikaların güçlü bir şekilde yapılanması gerekir. Kararda güçlü sendikacılığın sağlanması için toplu iş hukukumuzda toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi için işkolu barajının öngöröldüğü; işkolu barajını aşmak suretiyle önemli bir üye sayısına ulaşan işçi sendikalarının, temsil gücü ile doğru orantılı bir şekilde üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyabilecekleri belirtilmiştir.

Belirtmek gerekir ki işyeri/işletme barajı uygulamasının Anayasa’ya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’ne başvurulmuş ise de iptal istemi reddedilmiştir. Ayrıca Mahkeme, işkolu barajının sendikaların sayısının makul seviyede kalmasını sağlayarak sendikalar arası rekabeti önlemek ile bağımsız ve güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmelerini sağlamak amacı taşıdığından dolayı işkolu barajının öngörölmesinde anayasal açıdan meşru bir amaca dayandığı, yüzde birlik işkolu barajının sendika hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil etmediğı sonucuna varmıştır⁴¹³.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından aranan işkolu barajının sarı sendikacılığın engellenmesi, güçlü ve kurumsallaşmış sendikacılığın sağlanması ve temsil gücünü artırması bakımından olumlu etkileri bulunmaktadır. İşkolu barajı kaldırıldığı takdirde işveren etkisine açık sendikaların yaygınlaşarak üye sayısı sınırlı, kurumsal yapısı gelişmemiş ve ekonomik olanakları yetersiz sendikaların güçlü sendikacılığın gelişmesine engel olması ihtimali söz konusudur⁴¹⁴. Bu açıklamalar ışığında yüzde bir olarak belirlenen işkolu barajının güçlü sendikacılığın temini için gerekli olduğu ve ILO’nun 98 ve 87 sayılı Sözleşmeleri’ne aykırılık teşkil etmediğı fikrindeyiz.

5. Toplu İş Uyuşmazlıkları

a. Grev Yasakları

Sosyal haklar arasında yer alan sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkının bir bütün olduğunu ve birbirlerine sıkı sıkıya bağılı olduklarını belirtmiştik.

⁴¹³ Anayasa Mahkemesi Kararı, 14.5.2015-2014/177-2015/49, RG. 11.6.2015, No. 29383.

⁴¹⁴ Bedir ve diğerleri, s. 30.

Dolayısıyla grev hakkının noksan olmasının, sendika özgürlüğünün var olmadığı sonucunu doğuracağı kuşkusuzdur⁴¹⁵.

Sendikal haklarının mücadelesinde ise en etkili yol olan grev, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinde büyük rol oynamaktadır⁴¹⁶. Grev, işçilerin belirli amaçlarına ulaşmak üzere, iş sözleşmesini geçici bir süre için yerine getirmeme niyetlerini açıklayan ve topluca veya bir karara uyarak işi bırakmaları olarak tanımlanabilir⁴¹⁷.

Grev hakkı ILO Anayasası'nda veya Filedelfiya Bildirgesi'nde yer almamaktadır. ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri'nde de grev hakkından bahsedilmemişse de 87 sayılı Sözleşme'nin 3. ve 10. hükümlerinden kaynaklanan bir grev hakkının varlığı söz konusudur⁴¹⁸. Sözleşme'nin 3. maddesine göre, çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenleme; etkinliklerini ve iş programlarını serbestçe belirleme hakkına sahiptirler. Sendikaların amaçlarını gerçekleştirmede hak ve çıkarlarını korumada en etkili araç olan grev hakkının kullanılması da iş programlarını serbestçe düzenleme hakkının bir parçasıdır. Aynı Sözleşme'nin 10. maddesinde örgütlerin amacının çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacı taşıdığı belirtilmiştir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde grev hakkı vazgeçilmez bir araçtır⁴¹⁹. Ayrıca ILO denetim organlarının yorumları ve kararları ile grev hakkına ilişkin geniş ve zengin bir içtihat oluşmuştur.

Anayasa'nın 54. maddesinde toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde işçi tarafının greve başvurabileceği esası kabul edilerek grev hakkı teminat altına alınmıştır⁴²⁰. Anayasa'nın 54. maddenin 1. fıkrası "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokanta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları Kanunla düzenlenir." şeklinde düzenlenmiştir. Maddenin devamında ise grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği hâllerin ve işyerlerinin kanunla

⁴¹⁵ Göktaş ve Yılmaz, s. 1011.

⁴¹⁶ Muvaffak Akbay, "Grev Bir Hak Mıdır?", **AÜHFD**, Cilt: 7, Sayı: 3, 1950, s. 95.

⁴¹⁷ Tunçomağ ve Centel, s.476

⁴¹⁸ Ömer Ceylan, "Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 75, 2022, s. 2741.

⁴¹⁹ Metin Kutal, "Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu", **Sicil-İş Dergisi**, Sayı: 12, 2008, (Grev), s. 136.

⁴²⁰ Betül Erkanlı, "Türk İş Hukukunda Grev Oylaması", **DEU Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref Ertas'a Armağan, Cilt: 19, Özel Sayı, 2017, s. 2212.

düzenleneceği ve bu durumlarda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği belirtilmiştir.

Anayasa'daki düzenleme doğrultusunda 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinin 1. fıkrasında grev, "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" olarak tanımlanmıştır.

2822 sayılı Kanun'da üç ayrı maddede düzenlenmiş olan grev yasakları 6356 sayılı Kanun'da tek maddede toplanarak 62. maddede hüküm altına alınmıştır. Maddenin 1. fıkrasına göre, can ve mal kurtarma işleri; cenaze işleri ve mezarlıklar, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastaneler sürekli grev ve lokavt yasakları kapsamındadır. 2822 sayılı Kanun'da yasak kapsamında yer alan su işleri, 6356 sayılı Kanun'da isabetli olarak şehir şebeke suyu ile sınırlanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ile bu fıkra da yer alan bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri grev ve lokavt yasakları kapsamından çıkarılmıştır⁴²¹.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına göre, bankacılık hizmetleri ile şehir içi toplu taşıma hizmetleri, ILO tarafından kabul edilen toplum için yaşamsal nitelik taşıyan temel kamu hizmetlerinden değildir. Bankacılık hizmetlerinde yapılacak bir grevin belirli bir seviyede ekonomik ve finansal istikrarı etkilemesi her zaman mümkündür. Bununla beraber temel hizmet sayılamayacak bir sektörde iktisadi kaygılarla anayasal güvence altına alınan grev hakkının sınırlandırılması kabul edilemez.

STİSK'in 62. maddesinin 2. ve 3. fıkrasında ise geçici grev yasakları düzenlenmiştir. Buna göre Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Madde gerekçesinde, yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin neden olduğu doğal felaketler, doğa olaylarına örnek olarak verilmiştir. Grev yasağı doğa

⁴²¹ Anayasa Mahkemesi 22/10/2014 tarihli, 2013/1-2014/161 E.K, Göktaş ve Yılmaz, s. 1102.

olaylarının sona ermesiyle birlikte kaldırılacaktır⁴²². Aynı maddenin 3. fıkrası uyarınca başladığı yolculuğu henüz bitirmemiş olan deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında yolculuğun bitimine kadar grev yapılamaz.

ILO denetim organları tarafından öteden beri en çok eleştiri alan konulardan biri grev yasaklarıdır. Uzmanlar Komitesinin Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Raporları'nda greve getirilen aşırı kısıtlamalar eleştirilerek gündeme alınmıştır. Komite'ye göre grev yasağı kapsamında olan işler ve işyerlerinin kapsamı sınırlı tutulmalıdır. Grev yasağı kapsamına girecek işin temel hizmetler alanıyla sınırlı olması gerektiği ifade edilerek temel hizmet, Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından hizmetin kesilmesinin bir grup insanın veya toplumun tamamının hayatını, güvenliğini ve sağlığını tehlikeye düşürecek nitelikte hizmetler olarak tanımlanmaktadır⁴²³. Komite ayrıca temel hizmetlerin ne olduğunun belirlenmesinin ilgili ülkedeki özel şartlara bağlı olduğunu da belirtmektedir⁴²⁴.

ILO'nun çalışma standartlarına uyum sağlamak için 6356 sayılı Kanun'da grev yasakları, önceki Kanun'a kıyasla oldukça sınırlanmıştır⁴²⁵. Bu itibarla noter hizmetleri, aşı ve serum mal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıklı ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde, havacılık hizmetlerinde, huzur evlerinde, bankacılık hizmetlerinde ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasakları kaldırılmıştır⁴²⁶. Öğretide grev yasakları kapsamında yer alan hastane kavramının geniş yorumlanarak sağlık hizmetinin yaşamsal önemi dolayısıyla klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane gibi kurumların grev yasağı kapsamında olması gerektiği; bununla birlikte aşı, serum imal eden işyerleri ticarete dönük yerler olduklarından yasak kapsamında sayılmaması gerektiği ifade edilmektedir⁴²⁷.

ILO raporlarında ve öğretide grev yasağının kapsamının daraltılması olumlu ve isabetli bulunurken yasak kapsamında yer alan cenaze işleri ve mezarlıklar, doğal

⁴²² Gökteş ve Yılmaz, s. 1107.

⁴²³ Sayın, s. 30.

⁴²⁴ Tunçomağ ve Centel, s. 342; Kutal, Grev, s. 137.

⁴²⁵ Tankut Centel, "Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış", **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 15, 2013, (Grev), s. 19.

⁴²⁶ Sayın, s. 30.

⁴²⁷ Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 343; Nurşen Caniklioğlu, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, s. 304.

gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri temel hizmetler kapsamında sayılamayacağı nedeniyle bu hizmetlere getirilen yasakların ILO normlarına aykırılık teşkil ettiği ileri sürülmektedir⁴²⁸.

b. Grev Ertelemesi

Grevin yasak olmadığı bir işyerinde uygulanan grev, topluma büyük zararlar verebilecek boyuta geldiğinde “genel sağlığı” veya “milli güvenliği” bozucu niteliğe ulaştığında, grevin ertelenmesi yoluna başvurulabilir⁴²⁹.

Anayasa’nın 54. maddesinin 4. fıkrasında grevin erteleneceği hâllerin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

2822 sayılı Kanun’da yer alan grev erteleme sistemi, 6356 sayılı Kanun’da da genel anlamda korunmuştur⁴³⁰. ILO denetim organlarının 2822 sayılı Kanun dönemindeki eleştirileri, yeni Kanun döneminde de varlığını sürdürmektedir. Uzmanlar Komitesi’nin 2023 yılına ilişkin raporunda grev erteleme düzenlemesini eleştirmektedir.

Grev erteleme 6356 sayılı Kanun’un 63. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Kanuna göre, grev erteleme kararı verme yetkisi, yürütme organına verilmiş olup Cumhurbaşkanı, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevin “genel sağlığı” veya “milli güvenliği” bozucu nitelikte görülmesi hâlinde grevi altmış gün süre ile erteleyebilir. İdarenin grev hakkı üzerindeki bu müdahale oluşturan tasarrufunun devletin güvenliği, halkın sağlığı ve grevle ilgisi olmayanların haklarının gözetilmesine dayandığı düşünülmektedir⁴³¹.

STİSK m. 63/1 uyarınca grev erteleme sisteminin ilk koşulu, kanuni bir grev alınmış olması veya kanuni greve başlanılmış olmasıdır. İkinci koşul ise karar verilmiş veya başlanmış grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olmasıdır. Bu fıkra Anayasa Mahkemesi’nin 14/11/2019 tarihli, 2018/90 Esas,

⁴²⁸ Alptekin Güney ve Kemale Aslanova, “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 40, s. 270; İftar Cengiz Urhanoglu ve Eda Manav, “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları”, **TAAD**, Cilt: 1, Sayı: 5, 2011, ss. 211-256. s. 225.

⁴²⁹ Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 275.

⁴³⁰ İlke Gürsel, “İdari Kararla Greve Müdahale”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 4, 2016, s. 624.

⁴³¹ Caniklioğlu, ss. 306-307.

2019/85 Karar sayılı İptal Kararı⁴³²,ndan önce, 678 sayılı KHK⁴³³ ile getirilen “büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise” grevin ertelenebileceğine ilişkin hüküm yer almaktaydı. KHK ile getirilen bu düzenleme, bankacılık hizmetleri ile şehir içi toplu taşıma hizmetlerinin 2014 tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı ile grev yasakları arasından çıkarılmışken, bu alanların grevin ertelenebileceği hâllerin arasına dâhil edilmesi öğretilde haklı olarak eleştirilmiştir⁴³⁴.

Anayasa Mahkemesi’nin bahsi geçen 2019 tarihli İptal Kararı’nda şöyle gerekçelendirilmiştir:

61. Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı kararında da belirtildiği üzere bankacılık hizmetleri ile şehir içi toplu taşıma hizmetleri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen toplum için yaşamsal nitelik taşıyan temel kamu hizmetlerinden değildir (§ 238) .

62. Bankacılık hizmetlerinde yapılacak bir grevin belli bir seviyede ekonomik ve finansal istikrarı etkilemesi her zaman mümkündür. Bununla birlikte anılan nedene dayalı olarak karar verilmiş veya başlanmış bir grevin ertelenmesine karar verilmesi grev hakkının yaşama geçirilmesine engel oluşturacaktır. Demokratik bir toplumda temel hizmet sayılamayacak bir sektörde iktisadi kaygılarla Anayasa’nın tanıdığı grev hakkının sınırlandırılması kabul edilemez. Grev hakkının tanınmadığı durumlarda örgütlenme özgürlüğünün ve toplu sözleşme hakkının da anlamı kalmamaktadır .

63 Bu itibarla dava konusu kuralla toplum için yaşamsal nitelikte olmayan büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevin ertelenmesi yönünde getirilen sınırlama demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmamaktadır.

STİSK’deki grev ertelemesine ilişkin düzenlemenin Anayasa’ya aykırılığı iddiası ile Anayasa Mahkemesi’ne başvurulmuş ise de iptal istemi reddedilmiştir⁴³⁵. Mahkeme kararda, grevin yürütme organı tarafından ertelenebilmesinin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olan uyuşmazlıkların önlenmesi amacını taşıdığından anayasal açıdan meşru bir amaca dayandığını belirtmektedir. Ayrıca Mahkeme’ye göre, Bakanlar Kurulu’na⁴³⁶ verilmiş olan yetki, mutlak bir yetki olmayıp grevin ertelenmesi yoluna gidilebilmesi için kanuni bir grevin genel sağlığı

⁴³² Anayasa Mahkemesi, 14.11.2019 T., 2018/90 E., 2019/85 K., RG. 13.02.2020, S. 31038 (www.legalbank.com) (1.5.2023).

⁴³³ RG. 22.11.2016, S. 29896, (www.resmigazete.gov.tr) (1.5.2023).

⁴³⁴ Baycık, Uyum, s. 26.

⁴³⁵ Anayasa Mahkemesi Kararı, 22.10.2014 T., 2013/1 E., 2014/161 K., RG. 11.11.2015, S. 29529 (www.legalbank.com) (1.5.2023).

⁴³⁶ 02.07.2018 tarih ve 700 sayılı KHK’nın 197/d maddesi ile 6356 sayılı Kanun’un 63. maddesinde yer alan “Bakanlar Kurulu” ibaresi “Cumhurbaşkanı” olarak değiştirilmiştir. RG. 7.7.2018, S. 30471 (www.mevzuat.gov.tr), (2.5.2023).

veya milli güvenliği bozucu nitelik taşıması zorunludur. Yürütme organının işlemi yargı denetimine açık olup yetkisinin süresi de altmış gün ile sınırlıdır. Söz konusu nedenler ile getirilen düzenleme, grev hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil etmemektedir.

Genel sağlık ve özellikle milli güvenlik kavramlarının tanımı, sınırları ve kapsamı öğretide tartışma konusudur. Öğretideki bir görüşe göre, “*genel sağlık*” ve “*milli güvenlik*” kavramları, üzerinde tam olarak anlaşmaya varılamamış ve kapsamı bakımından geniş kullanılmaya müsait olan kavramlardır⁴³⁷. Öğretideki diğer bir görüşe göre, hangi hâllerde milli güvenlik ve genel sağlığın bozulması tehlikesinin bulunduğu takdirinin oldukça zor olduğu; bu nedenle bu kavramların dar yorumlanması gerektiği vurgulanmaktadır⁴³⁸. Bakanlar Kurulu’nun ise (mevcut düzenlemeye göre Cumhurbaşkanı’nın) takdir yetkisini isabetli kullanıp kullanmadığı tartışmalıdır. Nitekim Anayasa Mahkemesi’nin Kristal-İş (Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri) Sendikası Başvurusu’nda Bakanlar Kurulu, uygulanmakta olan grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden altmış gün süre ile ertelenmesine karar vermiştir. Mahkeme, grev erteleme kararına dayanak gösterilen milli güvenlik ve genel sağlık gerekçelerinin zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaçtan kaynaklanması gerektiğini ve bu zorlayıcı nedenin inandırıcı biçimde ve açıklıkla ortaya konulması gerektiğini ifade ederek belirtilen erteleme kararının Anayasa’nın 51. maddesinde teminat altına alınan sendika hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir⁴³⁹. Bunun gibi Anayasa Mahkemesi; Birleşik Metal İşçileri Sendikası Başvurusu’nda da Bakanlar Kurulu’nun “*milli güvenliğe*” dayanarak aldığı grev erteleme kararıyla, demokratik toplumda gerekli ve ölçülülük ilkesine uygun olarak alındığının inandırıcı bir şekilde ortaya konmadığı gerekçesiyle, sendika hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir. Mahkeme’ye göre başvurusu konu olayda Bakanlar Kurulu kararında yalnızca grevin ertelenme sebebi zikredilmiş ancak buna ilişkin bir gerekçelendirme yapılmamıştır⁴⁴⁰.

⁴³⁷ Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 276.

⁴³⁸ Aziz Çelik, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 18, 2008, (Grev), s. 91.

⁴³⁹ Songu, s. 405.

⁴⁴⁰ Anayasa Mahkemesi Birleşik Metal İşçileri Sendikası Başvurusu, 09.05.2018 K., RG. 2015/14862, S. 30484 (www.legalbank.com) (4.5.2023); Karar değerlendirmesi için bkz. Songu, ss. 405-412.

Kanuni düzenlemeye göre, grev erteleme kararı Cumhurbaşkanı tarafından alınabilir. Grev erteleme yetkisinin Cumhurbaşkanı'na verilmiş olması hem ILO'nun denetim organları tarafından hem de öğretide ILO sözleşmelerine aykırı bulunarak eleştirilmektedir. ABD mevzuatında da grev erteleme kararı ancak milli güvenlik ya da genel sağlık gerekçelerine dayanılarak alınabilirse de ülkemiz mevzuatından farklı olarak ABD'de Başkan, yüksek mahkemeden karar çıkararak bu yetkiyi kullanabilir⁴⁴¹.

Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne yapılan Türkiye'nin taraf olduğu yakınmalarda SÖK, milli güvenlik ve genel sağlık gerekçelerine dayanarak verilen grev erteleme kararının yürütme organı tarafından alınmasını eleştirerek bu kararın sosyal tarafların güvenini sağlamış, bağımsız bir organ tarafından alınması gerektiği görüşündedir⁴⁴². Öğretide bu hususta bazı yazarlar, bu yetkinin Cumhurbaşkanı tarafından alınması yerine Kanun'da yapılacak bir değişiklik, erteleme kararının mahkemeden alınmasının daha isabetli olacağı görüşündedir⁴⁴³. Bir başka görüşe göre ise ILO Uzmanlar Komitesi'nin yorumlarına paralel olarak grevin ertelenmesine karar verme yetkisinin üç taraflı oluşturulan bir konsey/kurul/komisyonla verilmesinin ILO normlarına uyum sağlanması bakımından isabetli olacaktır⁴⁴⁴.

6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, "Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir." erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi başka birini uyuşmazlığın çözümü için görevlendirebilir. Ayrıca hükme göre, taraflar aralarında anlaşığı takdirde erteleme süresi içerisinde uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilecektir.

2822 sayılı Kanun'daki grev ertelemesine ilişkin düzenlemeden farklı olarak arabulucunun görevlendirilmesi hususunda resmi listeden birinin görevlendirilmesi zorunlu olmayıp Bakan uygun gördüğü kimseyi arabulucu olarak

⁴⁴¹ Metin Kutal, "Türk Toplu İş Hukukunda Yerleşik Bazı Uygulamaların Endüstri İlişkileri Sisteminde Doğurduğu Sorunlar", *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 2016, (Sorun), s. 7.

⁴⁴² Ceylan, s. 2747.

⁴⁴³ Caniklioğlu, s. 308; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 1133.

⁴⁴⁴ Baycık, Uyum, s. 26.

görevlendirebilecektir. *Caniklioğlu*'na göre uyuşmazlığın çözümü için Bakanın bizzat arabuluculuk yapması yerine hükümet dışından bağımsız ve tarafsız bir arabulucunun atanması ve buna ilişkin bir düzenlemenin getirilmesi daha isabetli olurdu⁴⁴⁵.

STİSK m. 63/3 uyarınca taraflar erteleme süresinin sonunda anlaşamazlarsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na çözüleceği, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği düzenlenmiştir. Erteleme süresinin sonunda greve gidilememesi ve mecburi tahkim yoluna gidilmesi hem ILO denetim organları tarafından hem de öğretilerde tenkit edilmektedir⁴⁴⁶. ILO Üst Düzey Heyeti'nin 2008 yılı ve Uzmanlar Komitesi'nin 2023 yılı raporlarında grev erteleme sonunda zorunlu tahkime gidilmesi kuralının toplu pazarlık hakkını sınırladığı; bu nedenle bu kuralın terk edilmesi gerektiği beyan edilmektedir⁴⁴⁷.

2822 sayılı Kanun döneminde de var olan zorunlu tahkim uygulaması ile grev ertelemesinin, bir grev yasağına dönüştürülmesi öğretimizde de eleştiri konusu olmayı sürdürmektedir.

Son olarak belirtelim ki, 6356 sayılı Kanunun 63. maddesinde erteleme kararına karşı Danıştay'da açılacak iptal ve yürütmeyi durdurma davasına yer verilmemişse her türlü idari işlem yargı denetimine tabi olduğuna göre Cumhurbaşkanı tarafından verilen grev ertelemesi kararına karşı da yargı yolu açıktır⁴⁴⁸.

⁴⁴⁵ Caniklioğlu, s. 313.

⁴⁴⁶ Göktaş ve Yılmaz, s. 25; Sur, Pazarlık, s. 275.

⁴⁴⁷ Baycık, Uyum, s. 25.

⁴⁴⁸ Nüvit Gerek, "6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 6, 2013, s. 7.

SONUÇ

ILO, temel olarak sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve uluslararası iş birliğinin sağlanması amacıyla kurulmuş ve kuruluş amacını gerçekleştirme bakımından en başarılı kuruluşlar arasında yer almaktadır. Örgüt, bu amaçlarını gerçekleştirmek, evrensel çalışma standardını oluşturmak ve benimsemiş olduğu ilkelerin tüm dünyada yaygınlaşmasını sağlamak için çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu itibarla uluslararası düzeyde geçerli olacak bir çalışma mevzuatı oluşturmak için yasama organı gibi çalışarak sözleşme ve tavsiye kararları hazırlamaktadır. ILO Sözleşmelerini onaylayan ülkeler, sözleşme hükümlerini uygulama veya mevzuatını bu sözleşmelere uygun hale getirme yükümlülüğü altına girmektedir. Belirtelim ki ILO sözleşmeleri ile getirilen normların genel, soyut ve esnek hükümler olması nedeniyle doğrudan, mutlak bir şekilde uygulanabilmeleri mümkün değildir. Bu nedenle iç hukukta ILO sözleşmelerine uyumlu yasaların çıkartılması veya mevcut düzenlemelerin sözleşmeye uygun hale getirilmesi gerekir.

Örgüt, ülkeleri kendi haline bırakmamakta; ülkeler üzerinde, onaylamış oldukları sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin denetleyici bir mekanizma getirmektedir. ILO, bu denetim faaliyetini, hükümet raporlarının incelenmesine dayalı denetim ve şikayete bağlı denetim olarak iki şekilde gerçekleştirmektedir. Rapora dayalı denetimde üye ülkelerin onayladıkları sözleşmeler ile ilgili olarak göndermek zorunda oldukları yıllık raporlar Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi tarafından denetlenmektedir. Şikayete bağlı denetim mekanizmasında ise ILO'nun denetim organlarından biri olan Sendika Özgürlüğü Komitesi örgütlenme özgürlüğünün ihlaline ilişkin şikayetleri incelemektedir.

Sendika hakkı ve özgürlüğünü düzenleyen 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri'ne taraf ülkemiz, sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin olarak gerek Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi raporlarında gerekse Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında gündeme alınmakta; 6356 sayılı Kanun'daki düzenlemelerin söz konusu sözleşmelere aykırılıkları bakımından uzun yıllardır eleştirilmektedir.

ILO'nun Aplikasyon Komitesi ve Uzmanlar Komitesi'nin Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Raporlarında güncel olarak en çok

incelemeye alınan konular sendikal örgütlenme hakkı, sendikal ayrımcılığa karşı etkin koruma, toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarıdır. Sendika Özgürlüğü Komitesi, incelediği şikâyetlerde de bu hususlarda tespitlerde bulunmuştur.

Sendikal örgütlenme hakkı kapsamında hukukumuzda işkolu sendikacılığının benimsenmesi denetim organları tarafından sendika özgürlüğünün ihlali sayılarak ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri'ne aykırı bulunmaktadır. Öğretide de ILO denetim organlarının yorumlarına paralel olarak meslek ve işyeri esasına dayalı sendikal örgütlenmeye de izin verilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Hukukumuzda sendikal örgütlenme düzeyi olarak işkolu esası benimsenmiştir. 6356 sayılı Kanun'un gerekçesinde de ifade edildiği üzere sendikal örgütlenme düzeyi olarak işkolu esasının benimsenmesindeki temel amaç güçlü sendikacılığı tesis etmektir. Gerçekten de ülkemizdeki sendikacılığın gelişimine baktığımızda Batı ülkelerinde olduğu gibi, meslek ve işyeri esasına göre kurulmanın terk edilerek işkolu esasının benimsendiği görülmektedir. Ayrıca sendikacılığın gelişimine en büyük zararı "sarı sendika" olarak adlandırılan işveren etkisine açık, bağımsız olmayan sendikalar vermektedir. Parçalanmamış, güçlü sendikacılık ise işkolu esasının benimsenmesi ile sağlanabilir. Üst kuruluşlar bakımından yalnızca konfederasyonların kurulabilmesi, işkolu sendikacılığının benimsenmesinin doğal bir sonucudur.

Ülkemizde işkollarının belirlenmesi, yetkili sendikanın tespiti, uyuşmazlıkların çözülmesi gibi hususlarda görev alacak bağımsız, objektif ve sosyal taraflardan oluşan üçlü bir yapıya sahip kurul/konsey/uzlaştırma kurulu oluşturulması toplu pazarlık ve sosyal diyalogun gelişimine katkı sağlayacaktır.

ILO Uzmanlar Komitesi'nin düzenli olarak eleştirdiği ve vurguladığı hususlardan bir diğeri mevzuatımızda sendika kurucusu olabilme hakkının yalnızca çalışanlara ve işverenlere verilmesidir. ILO Aplikasyon Komitesi ve Uzmanlar Komitesi ve öğretide bazı yazarlar, emeklilerin ve işsizlerin sendika kurucusu olabilme imkânının tanınmasına yönelik düzenleme getirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Sendikaların amacı ve özü dikkate alındığında sendika hakkının aktif çalışma hayatında yer alan kimselere hasredildiği sonucuna ulaşılması kuşkusuzdur. Türkiye Cumhuriyeti'nde anayasal bir hak olan dernek kurma hakkı herkese tanınmıştır. Emekliler, işsizler, öğrenciler gibi aktif çalışma hayatında yer almayan kimselerin dernek kurma suretiyle örgütlenme hakkına sahip olduğu bir düzende bu

kişilere sendika hakkının tanınmaması ILO Sözleşmelerine ve sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil etmemektedir.

Mevzuatımızda, 6356 sayılı Kanun ile sendikal güvenceler konusunda kapsamlı, ileri ve etkin düzenlemeler getirilmiştir. Bununla birlikte, salt düzenlemelerin var olması yeterli olmamakta, güvencelerin etkin ve doğru bir şekilde uygulanması gerekmektedir. ILO denetim organları raporlarında da işaret edildiği üzere sendikal tazminat miktarının yeterli düzeyde hükmedilerek caydırıcılık yaratması gerekir. Buna karşın yargı kararlarında sendikal tazminatın genellikle alt sınırdan hükmedildiği görülmektedir. İşe iade davaları ise sendikal güvenceye ilişkin hükümlerin etkililiğini azaltmamak için makul sürede sonuca bağlanmalıdır.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esasının benimsenmesi hem ILO denetim organlarınca hem de öğretide sendika hakkına aykırılık teşkil ettiği gerekçesi ile tenkit edilmektedir. Bu görüşe göre toplu iş sözleşmesi düzeyinin sosyal taraflara bırakılması gerektiği, bu doğrultuda işkolu düzeyinde ve ulusal veya bölgesel düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkân sağlayacak düzenlemeler getirilmesi gerekir. Ancak çeşitli düzeylerde toplu iş sözleşmesinin yapılmasına izin verildiği dönemde uygulamada karşılaşılan sorunlar nedeniyle tek toplu iş sözleşmesi düzeni ve işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağtlanabilmesinin benimsenmesi hukukumuz toplu pazarlık sistemine uygundur.

ILO Aplikasyon Komitesi'nin en çok eleştirdiği düzenlemenin başında gelen işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi için aranan işkolu barajı ve işyeri/işletme barajı, toplu pazarlığın önünde bir engel olarak görülmekte, 98 sayılı Sözleşme'ye aykırılık teşkil ettiği ileri sürülmektedir. 6356 sayılı Kanun'da öngörülen işkolu barajı yüzde 1 olarak belirlenmiştir. Kanımızca toplu iş sözleşmesinin güçlü bir sendika tarafından akdedilmesi gerektiğinden toplu sözleşme yetkisi için işkolu barajı koşulunun aranması isabetli olup ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri'ne aykırı değildir. Bununla birlikte toplu sözleşme yapma yetkisinin alınmasını zorlaştırmaması bakımından işyeri barajı yüzde 50+1 yerine yüzde 30 olarak belirlenebilir.

İşçilerin sendikal mücadelelerinde en etkili silahlarından biri olan grev hakkına ilişkin ILO'nun Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi yorumları ve Sendika Özgürlüğü Komitesi kararları ile zengin bir içtihat oluşturulmuştur.

Ülkemizin uluslararası alanda eleştirilere ve şikâyetlere maruz kaldığı düzenlemelerden biri olan 6356 sayılı Kanun'daki grev yasakları ve grev ertelemesine ilişkin hükümlerdir. Grev yasaklarının kapsamı 2822 sayılı Kanun'a kıyasen oldukça daraltılmışsa da hâlen yasak kapsamında olan cenaze işleri ve mezarlıklar, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri ILO'nun "temel hizmet" kavramı kapsamına girmediğinden bu hizmetler yasak kapsamından çıkarılmadığı sürece ILO denetim organları raporlarında gündeme alınmaya devam edecektir.

6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte görülmesi halinde Cumhurbaşkanı, grevi altmış gün süre ile erteleyebilir. ILO denetim organları grev erteleme kararı alınması kararının bağımsız bir organ tarafından alınması gerektiğini ifade etmektedir. Öğretide ifade edilen bizim de katıldığımız görüşe göre grev erteleme kararı alma yetkisinin Cumhurbaşkanı yerine Kanunla yapılacak bir değişiklik ile bu kararın mahkemeden alınması ILO Normlarına uyum sağlanması bakımından isabetli olacaktır.

Bakanlar Kurulu (artık Cumhurbaşkanı) tarafından grev erteleme kararlarında milli güvenlik veya genel sağlık gerekçelerine dayanılmakta; ancak bu gerekçelere neden dayandığı açıklanmamaktadır. Cumhurbaşkanı tarafından alınacak bir grev erteleme kararı bu gerekçelerin detaylandırılarak açıklanması zorunluluğunun getirilmesi, keyfi ertelemelerin önüne geçecektir.

6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenen grev erteleme süresinin sonunda tarafların anlaşamaması hâlinde, taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na çözüleceği, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşeceğine ilişkin hüküm hem ILO tarafından hem de öğretide erteleme süresinin sonunda greve gidilememesi ve zorunlu tahkim yolunun öngörülmesi bakımından eleştiri konusu olmaktadır.

Yürürlüğe girişinin 11. yılında halen uluslararası alanda ILO'nun denetim organları tarafından eleştirilere maruz kalan 6356 sayılı Kanun'un sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlığı konularına ihtiyatlı yaklaşımı ülkemiz gerçekleri ve toplu iş hukuku sistemimiz göz önünde bulundurulduğunda haksız sayılmamaktadır. Bununla birlikte ILO denetim organları, mevzuatımızdaki söz konusu

düzenlemelerin ILO normlarına aykırılığını ileri sürerek eleştirilerini sürdürmeye devam edecektir.



KAYNAKÇA

Akad, Mehmet, Bihterin Vural Dinçkol ve Nihat Bulut. **Genel Kamu Hukuku**, 12. Basım, Der Yayınları, İstanbul, 2016.

Akbay, Muvaffak. “Grev Bir Hak Mıdır?”, **AÜHFD**, Cilt: 7, Sayı: 3, 1950, ss. 86-104.

Aktay, Nizamettin ve Olgü Özdemir Ertürk. **Toplu İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Akyiğit, Ercan. **Toplu İş Hukuku**, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, (Toplu İş).

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, 8. Basım, Seçkin Yayınları, Ankara, 2010, (İş).

Akyiğit, Ercan. “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2, 2013, (Güvence), ss. 41-90.

Albayrak, Nurettin. **Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri**, (Ed. Fazıl Aydın), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara, 2014.

Alpagut, Gülsevil. “6356 Sayılı Kanun’un Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3) Seminer Kitabı**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2012, ss. 113-148.

Alper, Yusuf ve Pir Ali Kaya. **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1991.

Arıcı, Kadir. **Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.

Astarlı, Muhittin. “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 1-2, 2013, (güvence), ss. 141-183.

Astarlı, Muhittin. “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 61, 2019, (Karar), ss. 1237-1258.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. Maddesine İlişkin Rehber**, Avrupa Konseyi/Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2020, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_11_TUR.pdf (27.10.2022).

Aybay, Rona. **Kamusal Uluslararası Hukuk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, (kamusal).

Rona Aybay, “Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri”, **TBB Dergisi**, Sayı 70, 2007, (Antlaşma), ss. 187-213.

Aydın, Ufuk ve Özlem Keskin. “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikal Hukukun Dönüşümü”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2015, ss. 1-41.

Barnard, Catherine. **EU Employment Law**, Fourth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2013.

Baycık, Gaye. **Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirilmesi ve Öneriler**, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları, Ankara, 2019, (Uyum).

Baycık, Gaye. “6356 Sayılı Kanun’un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2014, (Düzey).

Bayraktar Taşkın, Mine. **Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006.

Bedir, Eyüp, Işıl Kurnaz ve Pamir Başer. **Türkiye’de Toplu Pazarlık Yetki Sisteminin İyileştirilmesi Kapsamında İhtiyaçların Analizi**, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını, Ankara, 2018.

Belgin, Derya. “Anayasa’nın 90. Maddesinde (7 Mayıs 2004) Yapılan Değişikliğin Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2008, ss. 110-113.

Bilgin, Ahmet Burak. “AİHS ve Diğer Uluslararası Anlaşmaların İç Hukuktaki Yeri Bağlamında 2004 Değişikliğinin Beraberinde Getirdiği Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri” **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 1, 2017, ss. 131-156.

Bilir, Faruk. “Anayasa’nın 90. Maddesinde Yapılan Değişiklik Çerçevesinde Milletlerarası Antlaşmaların İç Hukuktaki Yeri”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2005, ss. 77-107.

Brodie, Douglas. **A History of British Labour Law**, Hart Publishing, Oxford And Portland, Oregon, 2003.

Canbolat, Talat. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 96, ss. 8-18.

Caniklioğlu, Nurşen. “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, ss. 289-316.

Çatalkaya, Deniz Ugan. “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 69, 2021, ss. 859-898.

Çeçen, Anıl. “Devlet ve İnsan Hakları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 6, 1989, ss. 826-845.

Cengiz, İhtar Urhanoğlu. “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 89, 2010, ss. 129-153.

Cengiz, İhtar Urhanoğlu ve Eda Manav. “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları”, **TAAD**, Cilt: 1, Sayı: 5, 2011, ss. 211-256.

Centel, Tankut. “6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği”, **Sicil-İş Dergisi**, Sayı: 31, 2014, (İşyeri), ss. 7-22.

Centel, Tankut. “Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış”, **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 15, 2013, (Grev), ss. 6-21.

Çelik, Aziz. “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu”, **Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları**, (Ed. Selda Çağlar), Beta Yayınları, İstanbul, 2010, (Uyumsuzluk).

Çelik, Aziz. “Uluslararası Normlar Işığında Türk Mevzuat ve Uygulamasında Sendikal Örgütlenme Sorunu”, Emeğin Hukuku Kurultayı, **Türkiye Barolar Birliği Yayınları**, Ankara, 2015, (Örgütlenme), ss. 407-429.

Çelik, Aziz. “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 18, 2008, (Grev), ss. 87-132.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 33. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Ömer Ceylan, “Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı”, **Çalışma ve Toplu Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 75, 2022, ss. 2735-2774.

Çil, Şahin. “İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi ile Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları”, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, 2016, ss. 359-373.

Demir, Fevzi. **Sendikalar Hukuku**, Yenilenmiş 5. Baskı, Birleşik Matbaa, İzmir, 2007, (Sendika).

Demir, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2013, (Karar).

Dereli, Toker. “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları Açısından Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 54, ss. 215-235.

Doğan Yenisey, Kübra. “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, ss. 43-68.

Ekmekçi, Ömer. “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 3, 2016, (İptal), ss. 9-20.

Ekmekçi, Ömer. **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 4. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2022, (Toplu).

Ekmekçi, Ömer, M. Refik Korkusuz ve Ömer Uğur. **Turkish Collective Labour Law**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Emir, Asiye Şahin, “6356 Sayılı Kanun Bakımından İşkolunun Tespitine İlişkin Temel Esaslar”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, ss. 1039-1063.

Engin, E. Murat. “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 39, 2013, ss. 143-164.

Erdayı, A. Utku. “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi’ne Uyum Sorunu”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 3, 2009, ss. 201-226.

Erkanlı, Betül. “Türk İş Hukukunda Grev Oylaması”, **DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Cilt: 19, Özel Sayı, 2017, ss. 2209-2250.

Ertürk, Şükran. “Türkiye’de Sendikal Yaşam Türkiye’nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, **Prof. Dr. Seyfullah Edis Armağanı**, 2000, ss. 738-756.

Esener, Turhan ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. **Sendika Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

Eyrenci, Öner. “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 Seminer Kitabı**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, (Toplu), ss. 399-461.

Eyrenci, Öner. “6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, (Türleri), ss. 119-146.

Eyrenci, Öner. “İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Sayı: 74, 2016, (Uluslararası), ss. 381-396.

Gemalmaz, Mehmet Semih. **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 5. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Gerek, Nüvit. “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 6, 2013, ss. 1-14.

Gözler, Kemal. **Anayasa Hukukunun Genel Teorisi**, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2011, (Teori).

Gözler, Kemal. **Anayasa Hukukunun Genel Esasları**, 8. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2016, (Esas).

Gülmez, Mesut. “Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı:54, 2004, (İç Hukuk), ss. 147-161.

Gülmez, Mesut. “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasamızdaki Aykırılıklar, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 4, 2005, (Aykırılık), ss. 11-56.

Gülmez, Mesut. **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2005, (Uyum).

Gülmez, Mesut. “Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 38, 2013, (Sorun), ss. 13-56.

Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt. “Karar İncelemesi: İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 52, 2017, (Karar), ss. 107-134.

Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt. **Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018, (Toplu).

Güney, Alptekin ve Kemale Aslanova. “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 40, ss. 257-272.

Gürsel, İlke. “İdari Kararla Greve Müdahale”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 4, 2016, ss. 617-653.

Güzel, Ali. “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri**, Ankara, 1997, (ILO), ss. 5-49.

Güzel, Ali. Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, (Toplu), ss. 891-949.

International Labour Organization. **Freedom of Association “Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO”**, Fifth (Revised) Edition, International Labour Office, Geneva, 2006.

International Labour Office. **Promoting Collective Bargaining Convention No. 154** International Labour Organization Publication, Geneva, (Collective Bargaining), 2011.

International Labour Standards Department. **Handbook Of Procedures Relating To International Labour Conventions And Recommendations**, Centenary Edition, ILO Publications, Geneva, (Procedures), 2019.

Işık, Rüçhan. **Sendika Hakkı Tanınması ve Kanunî Sınırları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 170, Ankara, 1962.

Kılıçoğlu, Mustafa. **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2013.

Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak. “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Açısından Anayasa Değişikliği ile Sınırlı Genel Bakış ve Değişikliğin Getireceği Olası Sorunlar”, **Sicil-İş Dergisi**, Sayı: 21, 2011, ss. 165-174.

Korkusuz, M. Refik. “Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10-11, Sayı: 12-13-14-15, 2006, ss. 105-123.

Korkusuz, Mehmet Refik ve Mustafa Halit Korkusuz. **Hukuk Başlangıcı (Introduction to Law)**, Güncellenmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.

Kutal, Metin. “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptal İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 44, 2015, (Notlar), ss. 13-28.

Kutal, Metin. “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu’nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 1, 2006, (ILO Rapor), ss. 89-98.

Kutal, Metin. “Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı” **Sicil-İş Dergisi**, Sayı: 3, 2006, (İşkolu), ss. 118-125.

Kutal, Metin. “Uluslararası Normlar Işığında Türk Mevzuat ve Uygulamasında Sendikal Örgütlenme Sorunu”, **Emeğin Hukuku Kurultayı Kitabı**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2015, (Örgütlenme), ss. 407-429.

Kutal, Metin. “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 4, 2002, (Kamu), ss. 1-9.

Kutal, Metin. “Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu, **Sicil-İş Dergisi**, Sayı: 12, 2008, (Grev), ss. 135-143.

Kutal, Metin. “Türk Toplu İş Hukukunda Yerleşik Bazı Uygulamaların Endüstri İlişkileri Sisteminde Doğurduğu Sorunlar”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, 2016, (Sorun), ss. 233-248.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, LYKEION Yayınları, Ankara, 2019.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

Nurdoğan, Ali Kemal, “Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 4, Aralık, 2018.

Odaman, Serkan. “Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”, **LEGAL İHSGHD**, Cilt: 1, Sayı: 3, 2004, ss. 816-834.

Okur, Zeki. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu-Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:4, Sayı: 39, 2013, ss. 69-110.

Öktem Songu, Sezgi. **Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru Kararlarında “Sendika Hakkı”**, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.

Özkan, Işıl. “Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkileri”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, Cilt: 8, Özel Sayı, 2013, ss. 2127-2175.

Özkaraca, Ercüment. “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 38, 2013, ss. 173-216.

Öztürk, Mehmet Onat. “İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 38, 2013, ss. 217-242.

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

Sarıca, Pınar Soykut. “Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 3, 2013, ss. 1-19.

Savaş, F. Burcu. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar Konferans Kitabı**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2014, ss. 245-266.

Sağlam, Fazıl. “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Tüm Hak ve Özgürlüklere Yönelik Kurallar Üzerine Bir Deneme”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 2019.

Sayın, Ali Kemal. “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2013.

Sayın, Ali Kemal ve Ebru Öztüm Tümer. **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Özel Matbaası, Ankara, 2014.

Sur, Melda. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, (6356), ss. 317-356.

Sur, Melda. **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, (Toplu).

Sur, Melda. **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, DEÜHF Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1995, (Uluslararası Kaynaklar).

Sur, Melda. “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, **Turhan Esener II. İş Hukuku Kongresi Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2016, (Güvence), ss. 181-203.

Sur, Melda. “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sendikal Haklar”, **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan**, İstanbul, 1997, (ILO), ss. 85-96.

Sur, Melda. **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, DEÜHF Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, Ankara, 1991, (Toplu İş).

Sur, Melda. “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, **DEÜHFD**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, (Pazarlık), ss. 255-278.

Sur, Melda. **Uluslararası Hukukun Esasları**, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, (Uluslararası Hukuk).

Sümer, Haluk Hadi. **Hukuka Giriş**, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Sümer, Haluk Hadi. “Toplu İş İlişkileri”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yayınları, Ankara, 2017, ss. 608-612.

Sümer, Haluk Hadi. “İşçinin İş İlişkisinin Devamı Süresince Sendikal Nedenlerle Ayrıma Karşı Korunması”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1-2, 1996, ss. 103-117.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, 22. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2022.

Şahlanan, Fevzi. **Toplu İş Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, (Toplu).

Şahlanan, Fevzi. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, (6356), ss. 110-142.

Talas, Cahit. “Sendikacılık ve Toplum”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 1, 1975, ss. 1-23

Tezcan, Durmuş, Mustafa Ruhan Erdem, Oğuz Sancakdar ve Rifat Murat Önok. **İnsan Hakları El Kitabı**, Güncellenmiş 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Teziç, Erdoğan. **Anayasa Hukuku**, 17. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

Tuncay, A. Can ve Burcu Savaş Kutsal. **Toplu İş Hukuku**, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2005.

Tunçomağ, Kenan ve Tankul Centel. **İş Hukukunun Esasları**, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.

Ulucan, Devrim. “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, ss. 581-594.

Uluslararası Çalışma Örgütü. **Örgütlenme Özgürlüğü “Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi”**, çev. Çağla Ünlütürk Ulutaş, 6. Baskı, ILO, Cenevre, 2019.

Ünsal, Engin. **Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile T.C. Hükümetleri İlişkileri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.

Yorgun, Sayım. “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, (Sosyal Politika), ss. 357-380.

Yorgun, Sayım. “Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 50, 2016, (6356), ss. 1171- 1202.

Yorgun, Sayım. “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6 2005, (Yönelişler), ss. 137-162.

Webb, Sidney ve Beatrice Webb. **The History of Trade Unionism**, Second Edition, London, 1896.

Wolfson, Oksana. **Türkiye'nin Sosyal Diyalog Alanındaki ILO Sözleşmelerine Uyumuna İlişkin ILO Denetim Organlarının Yorum ve Kararlarının Analizi**, ILO, Ankara, 2018.

Çevrimiçi Kaynaklar

<https://hudoc.echr.coe.in>
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>
<https://legalbank.net/arama>
<https://tuhis.org.tr/>
<https://tuhis.org.tr/>
<https://www.anayasa.gov.tr/tr/anasayfa/>
<https://www.calismatoplum.org/>
<https://www.csgeb.gov.tr/>
<https://www.ilo.org/>
<https://www.mess.org.tr/>
<https://www.mevzuat.gov.tr/>
<https://www.resmigazete.gov.tr/>