

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİMDALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

SENDİKAL GÜVENCELER

Şerife CIRCIR ÖZTOPÇUOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. NEZİHE BİNNUR TULUKCU

KONYA-2022



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	ŞERİFE CIRCIR ÖZTOPÇUOĞLU
	Numarası	184233002002
	Ana Bilim/ Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK/ÖZEL HUKUK
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐
	Tez Danışmanı	PROF. DR. NEZİHE BİNNUR TULUKCU
	Tezin Adı	SENDİKAL GÜVENCELER

ÖZET

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 23. maddesinde sendika yöneticiliğinin güvencesi, 24. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin güvencesi, 25. maddesinde ise sendika üyeliğinin güvencesi düzenlenmiştir.

Sendikal güvenceler, dört bölüm halinde incelenmiştir. Tezimizin birinci bölümünde “sendika kavramı ve sendikal özgürlüğü” incelenmiştir.

İkinci bölümde “sendika üyeliği, sendika üyeliği güvencesi, sendikal fesih ve sendikal tazminat” düzenlenmiştir.

Üçüncü bölümünde “sendika yöneticiliği ve sendika yöneticiliği güvencesi” incelenmiştir.

Dördüncü bölümde ise “işyeri sendika temsilcisi ve işyeri sendika temsilcisinin güvencesine” yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendika Üyeliği, Sendika Özgürlüğü, Sendika Yöneticisi, İşyeri Sendika Temsilcisi, Sendikal Güvenceler, Sendikal Fesih, Sendikal Tazminat.





T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	ŞERİFE CIRCIR ÖZTOPÇUOĞLU
	Numarası	184233002002
	Ana Bilim/ Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK/ÖZEL HUKUK
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐
	Tez Danışmanı	PROF. DR. NEZİHE BİNNUR TULUKCU
	Tezin İngilizce Adı	UNION GUARANTEES

ABSTRACT

Trade union manager's guarantees is regulated with 23., workplace trade union representative's guarantees is regulated with 24., trade union membership's guarantees is regulated with 25. articles of 6356 numbered Trade Unions and Collective Agreement Law.

The trade union guarantees, has been reviewed in four different sections. In the first section of our thesis, "trade union concept and freedom of the trade union" have been examined.

In the second section "trade union membership, trade union membership's guarantees, trade union termination and trade union compensation" have been examined.

In the third section "trade union manager and trade union manager's guarantees" have been examined.

In the fourth section ""workplace trade union representative and workplace trade union representative's guarantees" have been examined.

KeyWords: Trade Union, Union Guarantees, Trade Union Membership, Freedom Of The Trade Union, Trade Union Manager, Workplace Trade Union Representative, Trade Union Guarantees, Trade Union Termination, Trade Union Compensation.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

GENEL OLARAK SENDİKA KAVRAMI, UNSURLARI, SENDİKA HAKKI, SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE KURULMA ESASLARI

§ 1. SENDİKA KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE UNSURLARI	3
I. SENDİKA KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	3
A. Sendika Kavramı	3
B. Sendikanın Tarihsel Gelişimi.....	5
II. SENDİKANIN UNSURLARI.....	9
A. Ortak Amaç.....	9
B. Serbestlik	10
C. Bağımsızlık	11
1. Devlete ve Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlık.....	11
2. İşçi ve İşveren Sendikalarının Birbirine Karşı Bağımsızlığı	12
D. Tüzel Kişilik	13
E. Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokrasinin Esaslarına Uygunluk	14
§ 2. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ.....	15
I. GENEL OLARAK.....	15

II. BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ.....	19
A. Olumlu (Pozitif) Sendika Özgürlüğü.....	19
B. Olumsuz (Negatif) Sendika Özgürlüğü	20
III. KOLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ.....	21
A. Sendikaların Varlığının Korunması.....	22
B. Sendikaların Faaliyetlerinin Korunması	23
§ 3. SENDİKANIN KURULMA ESASLARI.....	24
I. KURULUŞ İLKELERİ.....	24
A. İşkoluna Göre Sendikalaşma İlkesi	24
B. Serbest Kuruluş İlkesi.....	28
C. Sendikaların Çokluğu İlkesi.....	28
D. Sendikaların Saflığı İlkesi	28
II. KURUCU OLMA KOŞULLARI.....	29
A. İşçi ya da İşveren Niteliğine Sahip Olma	29
B. Fiilen Çalışıyor Olma.....	30
C. En Az Yedi Kişinin Bir Araya Gelmesi.....	31
D. Kanunda Aranılan Diğer Niteliklere Sahip Olma	31

2. BÖLÜM

SENDİKA ÜYELİĞİ VE GÜVENCESİ

§ 1.SENDİKA ÜYELİĞİNE İLİŞKİN GENEL ESASLAR	33
I. SENDİKA ÜYELİĞİ KAVRAMI VE KOŞULLARI	33
A. İşçi Sayılmak	34
B. On Beş Yaşını Doldurmuş Olmak	34
C. Tüzükte Öngörülen Koşulları Taşımak.....	34

D. Aynı İşkolunda Çalışıyor Olmak	35
II. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI VE SONA ERMESİ.....	36
A. Sendika Üyeliğinin Kazanılması	36
B. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi	37
1. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi	37
2. Üye Tarafından Sona Erdirilmesi	39
3. Sendika Tarafından Sona Erdirilmesi	39
4. Sendika Üyeliğini Sona Erdirmeyen Haller.....	41
III. SENDİKA ÜYESİNİN HAKLARI VE BORÇLARI.....	41
A. Sendika Üyesinin Hakları.....	41
1. Sendikanın Faaliyet ve Yönetimine Katılma Hakkı	42
2. Sendikanın Tesis ve Faaliyetlerinden Yararlanma Hakkı.....	42
3. Üyenin Korunması Hakkı	42
B. Sendika Üyesinin Borçları.....	43
1. Aidat Ödeme Borcu	43
2. Sendika Düzenine Uygun Davranma Borcu	44
§ 2. SENDİKA ÜYELİĞİ GÜVENCESİNİN KAPSAMI.....	44
I. GENEL OLARAK.....	44
II. İŞE ALINMA SIRASINDA SENDİKA ÜYELİĞİ GÜVENCESİ	45
A. İşçinin Bir Sendikaya Üye Olması Veya Olmaması Koşuluna Bağlı Tutulamaması.....	46
B. İşçinin Bir Sendikaya Üyeliğini Devam Ettirmesi Koşuluna Bağlı Tutulamaması.....	47
C. İşçinin Bir Sendikaya Üyeliğini Sona Erdirmesi Koşuluna Bağlı Tutulamaması.....	47
D. İşe Alınma Sırasında Sendikal Ayrımcılık ve İspatı	47

III. İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SIRASINDA SENDİKA ÜYELİĞİ	
GÜVENCESİ	48
A. İş İlişkinin Devamında Sendikal Güvenceler	48
B. İş İlişkinin Devamında Sendikal Ayrımcılık ve İspatı	50
IV. İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ	
GÜVENCESİ	51
A. Sendikal Nedenle Feshin İspatı ve Sonuçları	51
1. Genel Olarak	51
2. Sendikal Nedenle Feshin İspatı	54
§ 3. SENDİKAL AYRIMCILIĞIN HUKUKİ, CEZAİ VE İDARİ	
YAPTIRIMLARI	63
I. SENDİKAL TAZMİNAT	63
A. Genel Olarak	63
B. Sendikal Tazminatın Miktarı	63
C. Zamanaşımı	66
D. Sendikal Tazminatın Diğer Tazminatlarla İlişkisi	66
II. CEZAİ YAPTIRIMLAR	68
III. İDARİ YAPTIRIMLAR	69

3. BÖLÜM

SENDİKA YÖNETİCİSİ VE GÜVENCESİ

§ 1. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ	70
I. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ KAVRAMI	70
II. SENDİKAYÖNETİCİLİĞİ TÜRLERİ	70
A. Profesyonel Sendika Yöneticiliği	70
B. Amatör Sendika Yöneticiliği	71

III. SENDİKA YÖNETİCİSİ OLMA KOŞULLARI	71
A. İlgili Sendikanın Üyesi Olma	71
B. Kurucu İçin Aranılan Koşullara Sahip Olma	71
C. Kuruluş Tüzüğünde Düzenlenen Diğer Koşullara Sahip Olma	72
IV. SENDİKA YÖNETİCİSİNİN SEÇİLMESİ	72
V. SENDİKA İLE YÖNETİCİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	72
VI. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ GÖREVİNİN SONA ERMESİ	74
§ 2. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ	75
I. GENEL OLARAK	75
II. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU DÖNEMİ	75
III. 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU KAPSAMINDA PROFESYONEL SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ	78
A. Güvenceden Yararlanacak Kişiler	78
B. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması	80
C. Sözleşmeyi Feshetme Hakkı	82
D. İşe Yeniden Başlama Hakkı	83
1. Koşulları	83
a. İş Sözleşmesinin Askıda Olması	83
b. Yöneticilik Görevinin Kanunda Belirtilen Hallerden Biriyle Sona Ermiş Olması	84
c. Bir Aylık Süre İçerisinde Başvurmuş Olması	85
2. İşe Yeniden Başlatılması	85
3. İşe Yeniden Başlatma Yükümlülüğüne Aykırı Davranılması	86
IV. AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ	88

4. BÖLÜM

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

§ 1. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ.....	90
I. GENEL OLARAK.....	90
II. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ OLABİLME KOŞULLARI	90
A. İşçi Olma.....	90
B. Atanacağı İşyerinde Çalışıyor Olması	90
III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI	91
A. Temsilci Sayısının Belirlenmesi	91
B. Temsilci Atayacak Sendika	91
IV. TEMSİLCİLİK SIFATININ KAZANILMASI	92
V. TEMSİLCİLİK SIFATININ SONA ERMESİ.....	92
VI. TEMSİLCİNİN GÖREVİ VE YETKİLERİ.....	93
§ 2. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVENCESİ.....	94
I. GENEL OLARAK.....	94
II. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI	94
A. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshinin Zorunluluğu.....	94
B. Feshin Yargısal Denetimi	95
C. Temsilcinin Sendika Özgürlüğü Güvencesinden Yararlanması	98
III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞYERİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİĞE KARŞI KORUNMASI.....	101
SONUÇ	104
KAYNAKÇA.....	109

KISALTMALAR

AY.	: Anayasa
B.	: Baskı
bkz.	: Bakınız
c.	: cümle
C.	: Cilt
CD.	: Ceza Dairesi
DEÜHFD.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
ET.	: Erişim Tarihi
GÜHFD.	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
İNÜHFD.	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜHFD.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İşK.	: İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde
MÜHFHAD.	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SK.	: Sendikalar Kanunu
STİSK.	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SÜAMYOD.	: Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi

T.	: Tarih
TİS.	: Toplu İş Sözleşmesi
UÇO.	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
vd.	: ve devamı
vs.	: vesaire
Y.	: Yargıtay



GİRİŞ

Sendikalar, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve gelişmesini sağlamak amacına hizmet etmektedir. Gerçekten de sendikalaşmanın başladığı Sanayi Devrimi dönemi incelendiğinde; işçilerin birlikte hareket etmesinin temelinde hak ve çıkarların korunması amacının bulunduğu görülmektedir. Zira Sanayi Devrimi ile birlikte sermaye ön plana çıkmış, işçilerin emekleri ciddi anlamda sömürülmeye başlanmıştır. İşçiler ise zedelenen hak ve menfaatlerini koruyabilmek için birlikte hareket etme ihtiyacı hissetmiş böylece modern anlamda sendikalaşma hareketinin ilk adımları atılmıştır.

Sendikalaşma hareketinin Türk Hukukuna yansımaları ise 1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurulmasını yasaklayan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılması ile başlamıştır. Cemiyetler Kanunu'nda söz konusu yasağın kalması ile birlikte 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir. Sendika özgürlüğü, 1921 Anayasası ile birlikte anayasal bir hak halini almış ve böylece sendikalaşma hareketi için yeni bir dönem başlamıştır. 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu; 1983 yılında ise 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. 2012 yılında ise halen yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilerek 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sendika özgürlüğü, 1982 Anayasası ile de düzenlenmiş anayasal bir haktır. Anayasamızın 51. maddesinde “Sendika Kurma Hakkı” başlığı ile yapılan düzenlemede sendika ve üst kuruluşların önceden izin almadan kurulabileceği; bunlara serbestçe üye olunabileceği ve aynı şekilde serbestçe üyelikten çıkılabileceği açıkça belirtilmiştir. Sendika kurma hakkının yalnızca milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebebiyle kanunla sınırlandırılabilmesi hususu da yine Anayasamızın 51. maddesi ile yapılan düzenlemeler arasındadır.

Anayasal hak niteliğinde olan sendika özgürlüğü, halen yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

Dört bölümden oluşan çalışmamızın amacı, Türk Hukuku'ndaki sendikal güvencelerin ve bu güvencele aykırı davranışlara yönelik yaptırımların değerlendirilmesidir.

Çalışmamızın ilk bölümünde sendika kavramı, sendika hakkı ve özgürlüğü üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda öncelikle “*sendika*” kavramı ve tarihsel gelişimi açıklanmış, sendikanın unsurları, kuruluşu ve kurucu olma koşulları incelenmiştir. Ayrıca “*sendika hakkı ve özgürlüğü*” kapsamında bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü kavramlarından bahsedilmiştir.

İkinci bölümünde sendika üyeliği ve güvencesine değinilmiştir. Öncelikle sendika üyeliği kavramı, sendika üyeliği koşulları, üyeliğin kazanılması ve sona ermesi, üyeliğin hakları ve borçları üzerinde durulmuş; sonrasında ise sendika üyeliğine tanınan güvenceler incelenmiştir. Ayrıca sendikal nedenle fesih, sendikal tazminat ve Yargıtay'ın sendikal nedenle feshe ilişkin davalardaki tutumundan bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümünde sendika yöneticisinin güvencelerine değinilmiştir. Öncelikle sendika yöneticiliği kavramı, sendika yöneticiliği türleri, yönetici olma koşulları, seçilmesi ve yöneticilik görevinin sona erme halleri üzerinde durulmuş; sonrasında ise sendika yöneticiliğine tanınan güvenceler incelenmiştir.

Dördüncü bölümünde ise işyeri sendika temsilcisinin güvencelerine değinilmiştir. Öncelikle sendika temsilciliği kavramı, sendika temsilcisi olabilme koşulları, atanma şekli ile temsilcinin görev ve yetkileri üzerinde durulmuş; sonrasında ise işyeri sendika temsilcisine tanınan güvenceler değerlendirilmiştir.

Çalışmamızda ayrıca sendikal ayrımcılık yapılması durumuna ilişkin cezai sonuçları itibariyle Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesindeki “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi” suçuna ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 78. maddesindeki idari yaptırımlara da değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK SENDİKA KAVRAMI, UNSURLARI, SENDİKA HAKKI, SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE KURULMA ESASLARI

§ 1. SENDİKA KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE UNSURLARI

I. SENDİKA KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

A. Sendika Kavramı

Sendika kavramı, eski Yunan ve Roma’da kullanılan “syndic” kelimesinden türemiştir. Sendika kavramının kökeni olarak kabul edilen “syndic” terimi birliği yöneten kişi için, “syndicat” terimi ise birliğin faaliyetlerini ifade etmektedir¹.

Dilimize Fransızcadan geçen sendika kavramı, hukukumuzda hem işçiler, hem de işverenler tarafından belirli bir amaçla kurulan birlikler için kullanılmaktadır².

İşçiler tarafından başlatılan sendikal hareketlerin en başından beri asıl amacı, çalışma koşullarını ve emeklerinin karşılığı olan bedeli kabul edilebilir bir noktaya getirebilmek için dayanışma içerisinde hareket etme arzusudur³. Buna göre “sendika, aynı sınıftan olan kişilerin iş ve kazanç koşullarını korumak ve iyileştirmek için kurdukları mesleki birliklerdir”⁴ şeklinde tanımlanabilir.

¹ **Tuncay**, A. Can, Toplu İş Hukuku, 1. B., 1999, s.3; **Tuncay**, A. Can/**Savaş**, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 3. B., 2013, s.3; **Tuğ**, Adnan, Sendikalar Hukuku, 2. B., 1992, s.1; **Günay**, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 5. B., 2015, s.216; **Demir**, Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.4, 2013, s.19.

² **Zorlutuna**, Dilara, Sendikalar Hukukunda Demokrasi, 1. B., 2016, s.67; **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 6.B., 2013, s.265; **Tuncay/ Savaş**, s.67; **Tuncay**, s.3.

³ **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 2. B., 2013, s.44; **Tuncay**, s.13; **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.215; **Tunçomağ/ Centel**, s.274; **Tuncay/ Savaş**, s.3.

⁴ **Tuncay/ Savaş**, s.3.

Anayasa'nın 51. maddesinde sendikanın tanımı doğrudan yapılmamışsa da sendikada bulunması gereken unsurlar ve sendikalar ile tüzüklerinin uyması gereken kriterler belirtilmemiştir. Anayasa'nın 51.maddesine göre sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişine, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinde "sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise daha detaylı bir tanıma yer verilmiştir. Kanunu'nun 2/1-ğ hükmüne göre sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

6356 sayılı Kanun'da yapılan tanım, Anayasa'nın 51.maddesindeki düzenlemeleri içermediği gerekçesiyle yetersiz bulunmuş ve eleştirilmiştir. Bu görüşe göre sendika, işçi veya işveren kuruluşları, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk tüzel kişileridir⁵.

Bir görüşe göre sendika, işçilerin işverenler ile çalışma hayatından ve çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, temsil etmek ve tüm bu konularda faaliyette bulunmak için önceden izin almadan serbestçe kurulan ve kurulduktan sonra da ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren ve tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır⁶. Bir başka görüşe göre "sendika, kanunda belirlenen amaçla, başlangıçtan asgari bir sayıda,

⁵ Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26. B., 2013. s.414; Tuncay, s.13; Tuğ, s.2.

⁶ Günay, Cevdet İlhan, İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 2. B., 2010. s.445.

belirli bir sığata sahip kişilerin ortak bir işlemlle kurabilecekleri ve katılabilecekleri, işteğe bağlı olarak, serbestęe oluşan bir organizasyonu” ifade etmektedir⁷. Başka görüşe göre ise “sendika, bir işverene bağlı işçilerin iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirmek, onlara insan haysiyetine yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamak amacı ile kurulan mesleki teşekküller” olarak tanımlanması gerekmektedir⁸.

Sendika, aynı sosyal sınıfa mensup en az yedi kişi tarafından, ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla belirli bir işkolunda, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokrasinin esaslarına uygun ve serbestęe kurulan özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanabilir.

B. Sendikanın Tarihsel Gelişimi

Sendikalaşma hareketlerinin temeli, Orta ağa dayanmakta olup lonca teřkilatı⁹ bu harekete öncülük etmiřtir¹⁰. Daha çok esnaf rgt olarak faaliyet gösteren lonca teşkilatı, Sanayi Devriminin de etkisiyle beklenen faydayı tam anlamıyla sağlayamamıştır. Zira Sanayi Devrimi ile birlikte köyden kente doğru bir g başlamış ve içerisinde kadın ve çocukların da yer aldığı ciddi bir işi topluluğu meydana gelmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte önem kazanan sermaye karşısında, işiiler ezilmeye başlamış, bir işiinin en temel hakkı olan ücret, ücrette artış, izin gibi konularda dahi mağduriyet yaşanmıştır. En büyük g konumunda olan sermayeye

⁷ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.47.

⁸ **Esener**, Turhan/ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Sendika Hukuku, Yenilenmiş 2. B., 2017, s.65; Sendika kavramı hakkında detaylı bilgi için bkz. **Demircioğlu**, A. Murat/ **Centel**, Tankut, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. B., 2015. s.202; **Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.62; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.44.

⁹ “Lonca sözcüğü, İtalyanca Lociye Loggiya; Fransızca Loj (Loge) kelimelerinden türetilmiştir. İlk dönemlerde lonca ismi ihtiyaı olan kişilere hammaddelerin verildiği yer olarak adlandırılrsa da lonca aslında aynı mesleğe sahip kişilerin bir şeyh ve pir’in denetimi altında bir araya geldikleri yeri ifade eden bir kavramdır. Lonca, esnaf arasında dayanışma sağlamak amacıyla kurulan ve devlet denetimi altında olan organizasyonların bulunduğu yere verilen isimdir.”. bkz. **Akbaş**, Halil Emre/ **Bozkurt**, Serdar/ **Yazıcı**, Kübra, “Osmanlı Devletinde Lonca Teşkilatı Yapısı ve Yönetim Düşüncesi ile Karşılaştırılması”, Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi, İşletme Tarihi zel Sayı, S. 9, 2018, s.173.

¹⁰ **Demircioğlu/ Centel**, s.227; **Tuncay/Savaş**, s.4.

karşı bireysel mücadelenin fayda sağlamaması karşısında ise topluluk olarak mücadele etme yoluna gidilmiştir¹¹.

Sendikalaşma hareketi ve sendika hukukunun gelişimi, Sanayi Devriminin etkilerini gösterdiği zamana, işçileri üzerindeki etkisine, mevcut hukuk kurallarına ve yönetimin tavrına göre her ülke için farklı zamanlarda ve farklı özelliklerde seyretmiştir¹².

Sanayi Devriminden ilk etkilenen ülkelerden olan İngiltere’de, işçilerin sermaye baskısından korunmak üzere kurdukları topluluklar çıkarılan kanunlar ile yasaklanmış ve kapatılmıştır¹³. Yasaklara rağmen işçilerin sendikal hareketlere devam etmesi üzerine ise yeni bir kanun ile milli federasyonlar kurulmuş ve kısıtlamalara tabi tutulmuştur. 1871 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası (Trade Union Act) ile de sendikalara hukuki olarak izin verilmiştir.

Fransa’da, Fransız İhtilali ile birlikte sendikalaşmaya karşı yasaklarda gündeme gelmiştir. 1791 tarihli Allarde Kararnamesi ve Le Chapelier Kanunu ile ücret ve çalışma saatlerinin belirlenmesinde işçi ve işveren arasına bir başka aracının girmesi ve dolayısıyla sendikal faaliyetler yasaklanmıştır. 1884 yılında, sendikal faaliyetleri yasaklayan hükümler yürürlükten kaldırılmış ve böylece sendika hakkı hukukten tanınmıştır¹⁴.

Amerika, diğer ülkelere nazaran daha geç başlayan sendikal faaliyetler, benzer yasak ve engellerle karşılaşmış; sendikal faaliyetlerin tam anlamıyla bir hak olarak tanınması ise 1935 tarihli Kanun (Wagner Kanunu) ile olmuştur¹⁵.

Türk hukukunda sendikal hareketler, sanayileşmenin diğer ülkelere göre daha geç gelişmesi, süregelen savaşlar ve bu sebeple yaşanan ekonomik sorunlar gibi sebeplerden kaynaklı olarak daha geç dönemlere dayanmaktadır¹⁶.

¹¹ Narmanhoğlu, İş Hukuku, s.48; Demircioğlu/ Centel, s.228; Tuncay/Savaş, s.5.

¹² Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.2; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s.47; Tuncay/Savaş, s.5.

¹³ Birleşme Yasaları (Combination Acts). Detaylı bilgi için bkz. Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.6; Tuncay, s.5.

¹⁴ Tuncay/ Savaş, s.5.

¹⁵ Detaylı bilgi için bkz. Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.8.

¹⁶ Tuğ, s.21; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s.49; Tuncay/Savaş, s.7.

Öğretide görüş birliği olmamakla birlikte Türk hukukundaki ilk sendikal örgütün Ameleperver Cemiyeti olduğu kabul edilmektedir¹⁷. Ardından Tophane Fabrikaları İşçileri Cemiyeti (Osmanlı Amele Cemiyeti) kurulmuştur. Ancak bu cemiyet süreklilik arz edememiş; işçilerin kurmakla amaçladıkları hakları elde etmesiyle dağılmıştır¹⁸. 1908 yılında genel itibariyle meslek esasına dayalı birçok sendika kurulmuşsa da çalışanların çoğunluğunun çiftçilerden oluşması nedeniyle bu sendikalar tam anlamıyla işçi sendikası olamamışlardır¹⁹.

Sendika hukukuna ilişkin olarak ilk düzenlemeler 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile yapılmış olup bu kanun ile birlikte sendika kurmak yasaklanmış, grev ise ciddi sınırlamalara tabi tutulmuştur. Yine 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu ile işçilerin cemiyet kurma hakkı kabul edilmiştir. 1924 Anayasası ile cemiyet kurma, anayasal bir hak olarak tanımlanmışken 1925 tarihinde çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile sendika kurma hakkı tekrar yasaklanmıştır. 1926 tarihli Türk Medeni Kanunu ile düzenlenen dernek kurma hakkı, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile “aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamayacağı” hükmü getirilerek sınırlandırılmış, sendika kurmak ise tamamıyla yasaklanmıştır²⁰.

1947 yılında, Türk hukukunun ilk sendika kanunu olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikalar Birlikleri Hakkında Kanun²¹ çıkarılmıştır. Bu kanun ile birlikte sendika özgürlüğü açıkça tanınmış ancak belirli kısıtlamalara tabi tutulmuş, grev yasağı ise devam etmiştir²².

1961 Anayasası ile yapılan düzenlemelerde sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev yeniden sendikal bir hak olarak düzenlenmiştir²³. Yapılan bu düzenleme ile

¹⁷ Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 21. B., 2016. s.179; Demircioğlu/ Centel, s.231; Tuğ, s.22; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.12. Tuncay’a göre bu cemiyet esasında işçilere yardım eden bir kuruluş niteliğinde olup sendika olarak kabul edilemez. Tuncay/Savaş, s.7.

¹⁸ Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.13; Tuğ, s.23.

¹⁹ Tuncay/ Savaş, s.7.

²⁰ Narmanhoğlu, İş Hukuku, s.50; Tuncay/ Savaş, s.8; Tuğ, s.25.

²¹ RG., 26.02.1947, 1920.

²² Tuncay, s.6; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s.51.

²³ Tuğ, s.27; Tuncay/ Savaş, s.8; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s.51.

birlikte sendika özgürlüğü, ilk kez anayasal hak olarak güvence altına alınmıştır²⁴. 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu²⁵ ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu²⁶ ile birlikte 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikalar Birlikleri Hakkında Kanunu yürürlükten kalkmıştır. Böylelikle işçi ve işverenlerin sendika kurma hakkı ve özgürlüğü, grev ve lokavt hakları ile toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, federasyon ve konfederasyonun kurulması gibi konular hakkında daha detaylı ve özgürlükçü bir düzenleme yapılmış oldu²⁷.

1980 darbesi ile birlikte sendikal haklar da askıya alınmış, 1982 Anayasası ile bu haklar yeniden kullanılabilir hale gelmiştir²⁸. 1983 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu yerini 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na²⁹; 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na³⁰ bırakmıştır. 2012 yılına kadar yürürlükte kalan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından birçok konuda eleştirilmiş ve Avrupa Birliği Müzakerelerinde 19. Faslin açılması için koşul olarak öne sürülmüştür³¹. Bunun üzerine kanun koyucu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu UÇÖ normları doğrultusunda düzenleyerek tek bir kanun haline getirmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu³², 07.11.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir³³.

²⁴ **Aktuğ**, Semih Serkant, İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, 2010, s.172; **Demircioğlu/ Centel**, s.240.

²⁵ RG., 24.07.1963, 11462.

²⁶ RG., 07.05.1983, 18040.

²⁷ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.51; **Tuğ**, s.28; **Tuncay**, s.7.

²⁸ **Okur**, Zeki, "Sendika Özgürlüğü'nün Güvencesi ve Uygulama Sorunları", İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4, (Editörler: **Güzel**, Ali/**Ugan Çatalkaya**, Deniz), 2014, s.131; **Tuncay**, s.7; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.52; **Tuğ**, s.29.

²⁹ RG., 07.05.1983, 18040.

³⁰ RG., 07.05.1983, 18040.

³¹ **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.26.

³² RG., 07.11.2012, 28460.

³³ Detaylı bilgi için bkz. **Gürbüz**, Tahir, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014. s.25; **Kılıçoğlu**, Mustafa, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu Yorumu, 1. B., 2013. s.1.

II. SENDİKANIN UNSURLARI

A. Ortak Amaç

Sendika kavramının tanımı yapılırken de belirtildiği üzere sendikalar, ortak bir amaç için kurulan özel hukuk tüzel kişileridir³⁴. Bu ortak amacın ne olduğu ise Anayasa'nın 51. maddesinde ve Kanun'un 2. maddesinde "çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesi" olarak belirtilmiştir³⁵. Üyelerin hak ve çıkarlarını korumak, sendikaların ortak amacı olduğu gibi aynı zamanda varoluş nedenidir³⁶.

Kanun hükmü ile yalnızca sendikaların amacı belirlenmemiş aynı zamanda da bu amaç sınırlandırılmıştır. Nitekim kanun hükmüne göre sendikalar yalnızca üyelerinin çalışma ilişkilerinden doğan hak ve menfaatlerini korumaya yönelik faaliyet gösterebilecektir³⁷.

Öğretide kanunlarla yapılan bu kısıtlamaların sendikaların çağdaş işleyişine uygun olmadığı gerekçesiyle doğru olmadığı ve sendikaların yalnızca işçilerin menfaatlerinin korunmasında değil, aynı zamanda toplumun bütününe ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda rol sahibi olduğunu belirten görüşler de mevcuttur³⁸.

Sendikaların kuruluş amacı, çalışma ilişkiden kaynaklı hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi olup bu doğrultuda gerçekleştirdikleri faaliyetlerin toplumun bütününe ilgilendirmesi kuruluş amaçlarını değiştirmeyecektir. Zira

³⁴ **Zorlutuna**, s.71; **Tunçomağ/ Centel**, s.265; **Tuncay**, s.13.

³⁵ **Demircioğlu/ Centel**, s.204; **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.215; **Tuğ**, s.2; **Tuncay/ Savaş**, s.20; **Tunçomağ/ Centel**, s.265.

³⁶ **Şakar**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 9. B., 2011, s.340; **Terzioğlu**, Ahmet, "Türk Hukukunda Sendikalara Yasaklanan Faaliyetler", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000, s.4.

³⁷ Sendikaların koruması gereken menfaatler, çalışma ilişkisinden kaynaklı olmak zorunda olup örneğin işçilerin yiyecek, barınma gibi masraflarını azaltmak amacıyla bir sendika kurulması mümkün değildir. Detaylı bilgi için bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.76.

³⁸ **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.216; Sendikaların, siyasal yaşam üzerinde de baskı kurarak ulusal anlamda düzenlemeler yapılmasını sağlayacak bir güçte olması nedeniyle sendikaların yalnızca "çalışma ilişkileri" çerçevesinde faaliyet gösterdiği yönündeki sınırlandırmalar uygun değildir. **Zorlutuna**, s.72; **Tuğ**, s.2; **Tuncay/ Savaş**, s.20.

sendikal faaliyetlerin sonuçlarının, toplumun bütününe ilgilendirmesi; kuruluş amaçlarını yerine getirmelerinin bir yansıması niteliğindedir.

Sendikaların amacının kanuni düzenlemelerle sınırlandırılmasıyla birlikte sendikalar ile diğer özel hukuk tüzel kişileri arasındaki fark ortaya konulmuştur³⁹.

Sendikaların ticaret ile ilgilenmesi, kuruluşlarda elde ettiği geliri üyeleri arasında dağıtması Kanun'un 26. maddesi ile yasaklanmıştır. Sendikaların ticaret yapamaması ve gelirlerini üyeleri arasında dağıtamaması sendikalar ile ticari şirketleri farklı kılmıştır⁴⁰. Yine sendikaların ticaret ile ilgilenememeleri ve amacının özelleştirilmiş olması sendikaları, derneklerden ayırmaktadır⁴¹.

B. Serbestlik

Sendikalar ve üst kuruluşlar, Anayasa'nın 51. maddesine göre “önceden izin almaksızın ve serbestçe” kurulurlar. Önceden izin almaksızın serbestçe kurulan sendikalara üye olmak ya da mevcut üyelikten ayrılmak da herhangi bir izne tabi olmayıp, kişilere tanınan ve anayasal bir hak olan “sendika hakkının” bir gereğidir⁴².

Yapılan bu düzenlemeler ile birlikte sendikaların, devletin ya da herhangi bir otoritenin baskısı veya etkisi olmaksızın, yalnızca bireylerin özgür iradesine dayalı olarak kurulabilmesi anayasal olarak teminat altına alınmıştır⁴³. Aksi halde bir otoritenin baskısı ile kurulan sendikaların kendisinden beklenen faydayı sağlayamayacağı gözetildiğinde bu kuruluşların sendika olarak kabul edilmesi mümkün olmayacaktır⁴⁴.

Sendikalar her ne kadar serbestçe kurulabilecek ise de bu sınırsız bir serbesti değildir. Zira sendikaların milli güvenliğe, kamu düzenine, genel sağlık ile başkalarının hak ve özgürlüklerini ihlal etmesi durumunda artık sendika serbestisinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Gerçekten Anayasa'nın

³⁹ **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.217; **Tuncay**, s.14; **Tuğ**, s.3; **Zorlutuna**, s.72.

⁴⁰ **Günay**, İş Hukuku, s.446; **Tuğ**, s.3.

⁴¹ **Yavuz Uzun**, Çağla, “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenlerle Feshi ve Sonuçları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2019, s.5; **Tuğ**, s.3.

⁴² **Tuncay/ Savaş**, s.21; **Zorlutuna**, s.21; **Tuncay**, s.14.

⁴³ **Terzioğlu**, Yüksek Lisans Tezi, s.5.

⁴⁴ **Zorlutuna**, s.73; **Tuncay**, s.14; **Tuğ**, s.3.

51.maddesinde, bu hallerin varlığı halinde sendikanın sınırlandırılabilceği açıkça belirtilmiştir.

Serbestçe kurulabilme ilkesi sendikaları, kanun zoru ile kurulan ticaret ve sanayi odaları ya da baro gibi meslek kuruluşlarından ayırmaktadır⁴⁵. Ayrıca bu durum sendikaların tekelleşmesinin de önüne geçmektedir⁴⁶.

C. Bağımsızlık

Serbestçe kurulabilen sendikaların her türlü baskı ve etkiden de bağımsız bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesi gerekmektedir⁴⁷. Bu nedenle sendikaların bağımsız olması, serbestlik ilkesinin tamamlayıcısı konumundadır⁴⁸.

Sendikaların bağımsızlığı ilkesini “devlete ve siyasi partilere karşı bağımsızlık” ve “işçi ve işveren sendikalarının birbirine karşı bağımsızlığı” olarak iki başlık altında incelemek mümkündür.

1. Devlete ve Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlık

Devletin ya da siyasi partilerin izni veya müdahalesi olmaksızın kurulan sendikaların, sonrasında da bu etki ve müdahalelerden bağımsız olarak faaliyette bulunması gerekir⁴⁹. Zira bir sendikanın devletin ya da siyasi bir partinin etkisi altında iken üyelerinin hak ve menfaatlerini bu otoritelere karşı tam manasıyla koruyup geliştirmesi olanaksızdır. Bir otoritenin etkisi ya da baskısı altında kalan sendika, kuruluş amacını yerine getiremeyecek olup dolayısıyla bu topluluğu “sendika” olarak kabul edilmesi de mümkün olmayacaktır⁵⁰.

Sendikaların, kuruluş amacına hizmet edebilmesi adına sendikaların devlet, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ya da siyasi partilerin etkisinden uzak

⁴⁵ Çelik, s.416; Tuncay/ Savaş, s.21; Tuğ, s.3.

⁴⁶ Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 5. B., 2015, s.45; Demircioğlu/ Centel, s.207; Tuncay/Savaş, s.21; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.92; Tuğ, s.4.

⁴⁷ Bakır, Z. Gönül, Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması, 2009, s.194; Tuncay, s.14; Şakar, s.340.

⁴⁸ Bakır, s.194; Tunçomağ/ Centel, s.266; Zorlutuna, s.74; Tuğ, s.4.; Tuncay/ Savaş, s.21.

⁴⁹ Şakar, s.340; Tuncay, s.15; Demircioğlu/ Centel, s.208; Tunçomağ/ Centel, s.266; Terzioğlu, Yüksek Lisans Tezi, s.6; Tuncay/ Savaş, s.21; Bakır, s. 195.

⁵⁰ Tunçomağ/ Centel, s.266; Tuğ, s.4; Tuncay, s.15.

kalması gerektiği için kanun koyucu tarafından bu hususta birçok düzenleme yapılmıştır⁵¹.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26. maddesine göre “sendikaların, bir siyasi partinin adını, amblemini, rumuz veya işaretini kullanması yasaklanmıştır”. Yine Kanun'da yapılan düzenleme ile “sendikalar ve üst kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaktır.” (STİSK. m.28/2). Bu düzenleme ile sendikaların ekonomik bağımsızlığı sağlanmış olup kendilerine yapılan bağışlar nedeniyle bağış yapan kuruluşa yönelme eğilimi engellenmiştir.

Anayasa'nın yürürlükten kaldırılan 52. maddesinde “sendikaların siyasi amaç güdemeyecekleri, sendikal faaliyetlerde bulunamayacağı, siyasi partilerden destek göremeyecekleri ve onlara destek olamayacakları; derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemeyecekleri” düzenlenmişti⁵². Yine 1995 yılında değişiklik yapılmadan önce Anayasa'nın 69. maddesinde “Siyasi partilerin, kendi siyasetlerini yürütmek ve güçlendirmek amacıyla dernekler, sendikalar, vakıflar, kooperatifler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları ile siyasi ilişki ve işbirliği içinde bulunamayacakları ve bunlardan maddi yardım alamayacakları” açıkça düzenlenerek siyasi partiler ile sendikaların birbirleri ile ekonomik ve faaliyetssel açıdan işbirliği yapmaları engellenmişti.

2. İşçi ve İşveren Sendikalarının Birbirine Karşı Bağımsızlığı

Hem işçi hem de işveren sendikalarının, üyelerinin menfaatlerini, hak ve çıkarlarını tam anlamıyla koruyabilmesi için karşı tarafın etkisinden tamamen uzak olması gerekmektedir⁵³. Buna yönelik olarak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26. maddesinde “işçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren

⁵¹ Tuncay/ Savaş, s.22; Zorlutuna, s.73.

⁵² RG: 26.07.1995, 22355.

⁵³ Bakır, s.194; Tuncay, s.16; Şakar, s.340; Tuncay/ Savaş, s.23; Tuğ, s.4; Tunçomağ/ Centel, s.257.

kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.” hükmü getirilmiştir.

Kanuni düzenleme gereği işçiler işveren sendikalarına, işverenler ise işçi sendikalarına üye olamayacak ve müdahalede bulunamayacak olup bu duruma “sendikaların saflığı ilkesi” denilmektedir⁵⁴.

Ekonomik bağımsızlık, karşı taraf sendikaları için de getirilmiş olup işçi kuruluşlarının, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış almaları yasaklanmıştır (STİSK. m.28/3)⁵⁵.

D. Tüzel Kişilik

Sendikalar, üyelerinin menfaatlerini koruyabilmek için grev, lokavt, toplu iş sözleşmesi yapabilir ve hatta gerektiğinde işçilerin adına dava açabilirler⁵⁶. Sendikaların tüm bunları yapabilmesi için bir tüzel kişiliğe sahip olmaları gereklidir⁵⁷. 6356 sayılı Kanunun 2. ve 7. maddelerinde sendikaların faaliyetlerini yürütebilmesi için gerekli olan bu tüzel kişilik, sendikalara tanınmıştır. Kanuni düzenlemelere göre sendikalar, işçi ve işverenlerin bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (STİSK. m.2/1-ğ).

Sendikaların faaliyetlerinin birçoğu kamusal fayda sağlamakta ve kamu görevi olarak nitelendirilmekte ise de kanuni bir zorunluluk olmaksızın bireylerin serbest iradeleri ile kurulmaları nedeniyle özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptirler⁵⁸.

⁵⁴ **Sur**, İş Hukuku, s.47; **Demircioğlu/ Centel**, s.207; **Tuğ**, s.4; **Bakır**, s.194; **Tuncay/ Savaş**, s.23.

⁵⁵ Kimi yabancı ülkelerde işverenin maddi desteği ile kurulan işçi sendikalarına rastlamak mümkün olup detaylı bilgi için bkz. **Tuncay/ Savaş**, s.23; **Çelik**, s.417.

⁵⁶ **Tuğ**, s.6.; **Terzioğlu**, Yüksek Lisans Tezi, s.9; Sendikaların dava açma hakkına ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.81.

⁵⁷ **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.217; **Tuğ**, s.6; **Terzioğlu**, Yüksek Lisans Tezi, s.9.

⁵⁸ **Sümer**, İş Hukuku, s.182; **Tuğ**, s.6.; **Zorlutuna**, s.75; **Tuncay/ Savaş**, s.25; **Tunçomağ/ Centel**, s.266.

Sendikalar, sahip oldukları bu tüzel kişilik sayesinde üyelerinden ya da yönetiminden bağımsız olarak varlıklarını sürdürebilmekte, yine üyelerinden ve yönetiminden bağımsız olarak kendi adlarına hak ve borç sahibi olabilmektedir⁵⁹. Sendikalar bu tüzel kişiliği, tüzüklerini ilgili valiliğe vermekle kazanırlar⁶⁰.

E. Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokrasinin Esaslarına Uygunluk

Kamusal fonksiyonlar da yüklenen ve toplumsal düzeyde faaliyet gösteren sendikaların, demokratik bir düzene ve demokrasiye uygun şekilde işlemesi gerekir⁶¹.

Anayasa'nın 51. maddesinde de sendikaların ve üst kuruluşların tüzükleri ile yönetim ve işleyişlerinin Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına uygun olması gerektiği düzenlenmiştir.

Sendikaların, Anayasa'da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunması halinde; sendikalar, kuruluş merkezinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararıyla kapatılabilecektir (STİSK. m.31/1).

6356 sayılı Kanun'da tüzükte delege seçilebilmeyi engelleyici hükümlerin konulması da yasaklanmıştır (STİSK. m. 10/3), sendika içi seçimlerde yargı gözetimi, serbestlik, gizli oy ile açık sayım ve döküm esası (STİSK. m.14/1) kabul edilerek sendika içi demokrasinin varlığı da sağlanmıştır⁶².

⁵⁹ Yavuz Uzun, s.8; Sümer, İş Hukuku, s.182; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.81.

⁶⁰ Demircioğlu/ Centel, s.210; Tuğ, s.6.; Şakar, s.341; Tuncay/ Savaş, s.25; Zorlutuna, s.75.

⁶¹ Aktay, Nizamettin, Toplu İş Hukuku, 1. B., 2015, s.4; Demircioğlu/ Centel, s.210; Tuncay, s.17; Çelik, s.420; Zorlutuna, s.74; Tunçomağ/ Centel, s.266; Tuğ, s.5.

⁶² Deren Yıldırım, Nevhis, "Sendika İçi Demokrasi", Nuri Çelik'e Armağan, C. II, MÜHF, 2001, s.1701; Tuncay/ Savaş, s.24; Zorlutuna, s.74; Demircioğlu/ Centel, s.210.

§ 2. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ

I. GENEL OLARAK

Özgürlük, herhangi bir kısıtlamaya, zorlamaya bağlı olmaksızın düşünme veya davranma, herhangi bir koşula bağlı olmama serbestisi olarak tanımlanmaktadır⁶³. Hak ise hukuken korunan menfaat, kişilere tanınan yetki anlamına gelmektedir⁶⁴. Dolayısıyla hak kavramı, soyut haldeki özgürlüklerin kanun ile düzenlenerek somutlaştırılmış halidir⁶⁵. Hukuk sistemimizde de “sendika hakkı” ve “sendika özgürlüğü” kavramları birbirleri yerine kullanılabilir⁶⁶.

Sendikaların, kuruluş amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve varlıklarının bir anlam ifade edebilmesi ancak sendikal hak ve özgürlüğünün sağlanması ile mümkün olabilecektir. Zira sendika hakkı ve özgürlüğünün olmadığı bir toplumda sendikal örgütlenmenin bir önemi ve anlamı olmayacaktır⁶⁷.

Sendika özgürlüğü, bir hak olarak kabul edilmiş ve böylelikle kişinin, yabancı ya da vatansız olmasına bakılmaksızın bu haktan faydalanması sağlanmıştır⁶⁸.

Sendika özgürlüğünün bir insan hakkı olduğu hususu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, 87 Sayılı Sözleşme, 98 Sayılı Sözleşme, 151 Sayılı Sözleşme, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi gibi birçok uluslararası belgelerde de düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır⁶⁹.

⁶³ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, ET. 27.02.2021; **Bulut**, Ali, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, 1. B., 2016, s.5.

⁶⁴ **Yılmaz**, Ejder, Öğrenciler İçin Hukuk Sözlüğü, Yenilenmiş 4. B., 2010. s.280; **Bulut**, s.5.

⁶⁵ **Tuncay**, s.19; **Bakır**, s.27; **Tuncay/ Savaş**, s.192.

⁶⁶ **Tuncay/ Savaş**, s.27; **Zorlutuna**, s.92; **Tuncay**, s.19.

⁶⁷ **Hafizoğlu**, Ece Sıla, “Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2014. s.25; **Terzioğlu**, Yüksek Lisans Tezi, s.11.

⁶⁸ **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, s.27; **Tuncay/ Savaş**, s.27; **Demircioğlu/ Centel**, s.218.

⁶⁹ **Sur**, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, 1.B., 1995. s.24; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki Sendikal Güvenceler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, (Editör: **Centel**, Tankut), 2014, s.170; **Sümer**, İş Hukuku, s.182; **Hafizoğlu**, s.25. Detaylı bilgi için bkz. **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.44; **Bulut**, s.55.

1948 tarihinde imzalanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi⁷⁰ ile herkesin, çıkarlarını korumak için sendika kurma ve ya sendikaya üye olma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir (m. 23/4)⁷¹.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine göre “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.”⁷².

Avrupa Sosyal Şartı⁷³ ile çalışan ve işverenlerin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumayabilmek adına ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğu kabul edilmiştir (m. 5)⁷⁴.

87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi⁷⁵ ile devamı niteliğindeki 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin⁷⁶ sendikal haklara ilişkin düzenlemelerde önemli bir yeri olup nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun hazırlanmasında da dikkate alınmıştır⁷⁷. 87 Sayılı Sözleşme ile olumlu sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların serbestçe kurulabileceği ve devlete karşı korunacakları düzenlenmiştir⁷⁸. 98 Sayılı Sözleşme' de ise sendikaların, devletin yanı sıra diğer kişilere karşı da korunacağı belirtilmiş olup ayrıca işçilerin işe alım, işe devam ve işten çıkarma süreçlerinde sendikal ayrımcılığa uğramaları halinde korunması gerektiği düzenlenmiştir⁷⁹. Her iki sözleşmede de olumsuz sendika

⁷⁰ RG., 27.05.1949, 7217.

⁷¹ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <https://www.hsk.gov.tr/>, ET. 01.02.2022.

⁷² Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, <https://www.yargitay.gov.tr/>, ET. 01.02.2022.

⁷³ 1961 yılında Torino'da Avrupa Konseyi üyesi ülkelerce imzalanmış; Türkiye'de 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Onay Kanunu ile onaylanmıştır. RG., 04.07.1989, 20215.

⁷⁴ Avrupa Sosyal Şartı, <https://www.anayasa.gov.tr/>, ET. 01.02.2022.

⁷⁵ 87 Sayılı Sözleşme, 09.07.1948 tarihinde UÇÖ tarafından kabul edilmiş; Türkiye'de, 25.11.1992 tarih ve 3847 sayılı Onay Kanunu ile onaylanmıştır. RG., 25.02.1993, 21507.

⁷⁶ 98 Sayılı Sözleşme, 01.07.1949 tarihinde UÇÖ tarafından kabul edilmiş; Türkiye'de, 08.08.1951 tarih ve 5834 sayılı Onay Kanunu ile onaylanmıştır. RG., 14.08.1951, 7884.

⁷⁷ **Okur**, s. 124; **Tuncay**, s. 10.

⁷⁸ 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi <https://www.ilo.org/>, ET. 01.02.2022.

⁷⁹ 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, <https://www.ilo.org/>, ET. 01.02.2022.

özgürlüğünden bahsedilmemiştir⁸⁰. 151 Sayılı Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme⁸¹ ile birlikte; 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerde düzenlenmemiş olan kamu çalışanlarının sendika hak ve özgürlüklerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu Sözleşme’ye göre kamu çalışanları sendikaları, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacak (m.5/1) ve kamu çalışanları da sendikal ayrımcılığa maruz bırakılamayacaktır (m.4)⁸².

16.12.1966 tarihinde yapılan Birleşmiş Milletler Genel Kurulu oturumunda kabul edilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi⁸³, grev hakkı ve kolektif sendika özgürlüğü üzerinde durmaktadır⁸⁴.

Anayasa’nın “Sendika kurma hakkı” başlıklı 51. maddesinde sendika hakkı ve özgürlüğünden açıkça bahsedilmiştir. Buna göre sendika özgürlüğü “çalışanların ve işverenlerin, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe örgütlenmelerini, sendika veya üst kuruluş kurabilmelerini, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilmelerini, temsilci ve yönetici seçebilmelerini ya da temsilci ve yönetici olabilmelerini, sendikal faaliyetlere katılabilmelerini ve yine kuruluş üyeliklerinden serbestçe çıkabilmelerini” ifade etmektedir⁸⁵. Anayasa ile tanınan sendika hakkının sınırlandırılabilceği haller yine Anayasa’da sayılmış olup bu haller dışında başkaca bir sebeple sendika hakkının sınırlandırılması mümkün değildir. Buna göre sendika hakkı ancak; milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin

⁸⁰ Okur, s. 125.

⁸¹ 151 Sayılı Sözleşme, 07.06.1978 tarihinde UÇÖ tarafından kabul edilmiştir. Türkiye’de, 25.11.1992 tarih ve 3848 sayılı Onay Kanunu ile onaylanmıştır. RG., 11.12.1992, 21432-Mükerrer.

⁸² 151 Sayılı Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme, <https://www.ilo.org/>, ET. 01.02.2022.

⁸³ Türkiye’de, 04.06.2003 tarih ve 4867 sayılı Onay Kanunu ile onaylanmıştır. RG., 11.08.2003, 25196.

⁸⁴ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, <https://www.tbmm.gov.tr/>, ET. 01.02.2022.

⁸⁵ Ersoy, Uğur, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 2, Nisan, 2016, s.474; Ses, Sencer Metin, “Sendika Üyeliğinin Güvencesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2018. s.67.

önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebebiyle ve kanunla sınırlandırılabilir⁸⁶.

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun⁸⁷ 118. maddesi ile suç olarak düzenlenmiş ve 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 kişilerin altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı belirtilmiştir⁸⁸.

Sendika özgürlüğü, kişileri her türlü baskı ve dış etkenlerden koruduğu gibi aynı zamanda sendika ve üst kuruluşları da bir bütün olarak dış etkilere korumakta ve kuruluşların baskı altında olmaksızın faaliyette bulunmalarını sağlamaktadır. Sendika özgürlüğünün hem üyelerine hem de kuruluşlarına sağladığı bu güvence “çifte temel hak” olarak adlandırılmaktadır⁸⁹. Sendika özgürlüğünü bu yönüyle iki başlık altında incelemek mümkündür⁹⁰.

⁸⁶ **Tuğ**, s.11.

⁸⁷ RG., 12.10.2004, 25611.

⁸⁸ **Artuk** Mehmet Emin/**Gökçen**, Ahmet/**Yenidünya**, A. Caner, Türk Ceza Kanunu Şerhi, C.3, Genişletilmiş ve Yargıtay Kararlarıyla Zenginleştirilmiş 2. B., 2014, s.4264; **Özgenç**, İzzet, Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi, 3. B., 2006, s.826; **Sur**, İş Hukuku, s.50; **Demircioğlu/Centel**, s.212; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.177.

⁸⁹ **Okur**, s.133; **Tuncay**, s.21; **Bakır**, s.191; **Aktay**, s.9; **Zorlutuna**, s.93; **Tuncay/Savaş**, s.29; **Tunçomağ/Centel**, s.254;

⁹⁰ **Aktay**, s.9; **Bakır**, s.191; **Tunçomağ/Centel**, s.254; **Tuncay/Savaş**, s.29; **Okur**, s.133; **Tuncay**, s.21; **Zorlutuna**, s.93.

II. BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Bireysel sendika özgürlüğü, kişilerin sendika kurabilmeleri, sendikalara üye olabilmeleri anlamında olumlu (pozitif) sendika özgürlüğü ve herhangi bir sendikaya üye olmamaları, üye oldukları sendikalardan dilekleri gibi ayrılabilirmeleri anlamında olumsuz (negatif) sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılmaktadır⁹¹.

A. Olumlu (Pozitif) Sendika Özgürlüğü

Anayasa'nın 51. maddesinde işçi ve işverenlerin serbestçe sendika kurabilecekleri veya kurulmuş bir sendikaya üye olabileceklerini düzenlenmiştir. Yine Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17. maddesinde de sendikaya üye olmanın serbest olduğu ve hiç kimsenin sendikaya üye olmaya zorlanamayacağı belirtilmiştir.

Olumlu sendika özgürlüğü de bireylerin sendika kurma, kurulmuş sendikalara üye olma, sendikal faaliyetlere katılma, sendika organlarında görev alma, sendika temsilcisi ya da yöneticisi seçilebilme serbestisini ifade etmektedir⁹².

Gerçek anlamda bir sendika özgürlüğünden bahsedebilmek için bireyin, üyesi olacağı sendikayı seçebilmesine imkan tanınmalıdır⁹³. Bunun için ise aynı işkolunda birden fazla sendikanın kurulabilmesi mümkün olmalı⁹⁴, sendikada tekelleşme yoluna gidilmemesi gerekmektedir⁹⁵.

Bireylere seçebileceği sendikaya üye olabilmesi adına bir serbesti tanınmışsa da bu serbesti birden fazla sendikaya üye olmayı kapsamamaktadır⁹⁶. Zira

⁹¹ Şakar, s.341; Okur, s.133; Tuğ, s.9; Tuncay/ Savaş, s.30.

⁹² Günay, İş ve Sosyal Güvenlik, s.224; Aktay, s.10; Zorlutuna, s.95; Demircioğlu/ Centel, s.211; Tunçomağ/ Centel, s.255; Tuğ, s.9; Tuncay, s.22;

⁹³ Terzioğlu, Yüksek Lisans Tezi, s.13; Tuncay/ Savaş, s.30.

⁹⁴ Bu duruma "sendikaların çokluğu" ilkesi denilmekte olup hukuk sistemimizde kabul edilen kuruluş ilkelerinden birisidir. Aydın, Mesut, "Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Yeri", İş ve Hayat Dergisi, C.2, S.4, Şubat 2017, s.19; Şahlanan, Fevzi, "Türk Hukuku'nda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları, Sorunları", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, MÜHF, 2001, s.1661; Tuğ, s.9; Tuncay/ Savaş, s.30; Günay, İş ve Sosyal Güvenlik, s.223.

⁹⁵ Bulut, s.28; Tuncay, s.30; Sur, İş Hukuku, s.45.

⁹⁶ Bakır, s.192; Zorlutuna, s.96; Sur, İş Hukuku, s.46; Tuğ, s.9; Tuncay/ Savaş, s.47.

Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen "aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazlaya sendikaya üye olunamayacağı" hükmü mülga⁹⁷ edilmişse de aynı hüküm 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinde varlığına devam etmektedir. Bu düzenlemeye göre birey, aynı anda ve aynı işkolunda yalnızca bir sendikaya üye olabilecektir⁹⁸. Aynı hüküm, işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler için de geçerlidir. Bireylerin, kanun hükmüne aykırı olacak şekilde aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden çok sendikaya üye olmaları halinde, sonraki üyeliğin geçersiz olacağı da yine aynı kanun maddesinde düzenlenmiştir (STİSK. m.17/3). Ancak işçinin, aynı işkolunda ve aynı anda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışması durumunda; işçi birden fazla sendikaya üye olabilecektir (STİSK. m.17/3).

B. Olumsuz (Negatif) Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğünün kapsamını, herhangi bir sendikaya üye olmama ve sendika üyeliğinden serbestçe ayrılabilme hakları oluşturmaktadır⁹⁹.

Hiç kimse, sendikaya üye olması için zorlanamaz. Öğretide bu serbestinin sendikalar tarafından olumlu bulunmadığı belirtilmektedir¹⁰⁰. Zira sendikaların amacı daha çok üye toplayarak toplu iş sözleşmesi gibi hususlarda söz sahibi olmaya çalışmaktır. Bireylere tanınan üye olmama serbestisi ise sendikaların amacına ters düşmektedir. Sendikalar da bu serbestinin önüne geçebilmek için yapmış oldukları toplu iş sözleşmelerine; işçilerin işe alınması, işe devamı ya da lehlerine olan uygulamalardan faydalanabilmelerini, sendikaya üye olmaları koşuluna bağlar nitelikte düzenlemeler yapmışlardır¹⁰¹.

İşverenlerin de işçilere "belirli bir sendikaya üye olmaları" yönünde baskı yaptıkları bir gerçektir. Kapalı işyeri koşulu (closed stop, union shop) uygulaması da denilen bu durumda işverenler, belirledikleri bir sendikaya üye olmaları ya da

⁹⁷ RG., 13.05.2010, 27580, Kanun No: 5982/5.

⁹⁸ Demircioğlu/Centel, s.218; Zorlutuna, s.96.

⁹⁹ Aktay, s.10; Bakır, s.193; Demircioğlu/Centel, s.212; Tuncay/Savaş, s.31; Tunçomağ/Centel, s.255; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.169; Zorlutuna, s.97; Tuğ, s.10.

¹⁰⁰ Tunçomağ/Centel, s.255; Terzioğlu, Yüksek Lisans Tezi, s.14; Tuncay, s.23.

¹⁰¹ Zorlutuna, s.97; Tuncay/ Savaş, s.31.

mevcut üyeliklerini korumaları için işçilerine baskı uygulamakta; işçi alımlarında sendikalı işçilere öncelik tanımaktadırlar¹⁰².

Anayasa’da ve 6356 sayılı Kanun’da; özellikle sendikalar ve işverenler tarafından “bir sendikaya üye olma ya da mevcut üyeliğinin devam etmesi” hususunda işçilere uygulanan baskıların engellenmesi için düzenlemeler yapılmıştır.

Anayasa’ya göre hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz (AY. m.51/1). Ayrıca çalışanların ve işverenlerin, sendika ve üst kuruluş üyeliklerinden serbestçe çekilebilecekleri de yine aynı maddede düzenlenmiştir.

Sendika üyeliğinin serbest olduğu, hiç kimsenin sendika üyesi olması için zorlanamayacağı hususu 6356 sayılı Kanun’da da düzenlenmiştir. Ayrıca Kanun’un 25. maddesinde “işçilerin işe alınmalarının; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları koşuluna bağlı tutulamayacağı” hususu açıkça belirtilmiştir¹⁰³.

Kanun’da ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmak isteyen ancak sözleşme tarafı olan sendikaya üye olmayan işçilerin, sendika dayanışma aidatı ödeyerek; talep tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmesine imkan tanınması ve bunun sendikanın onayına bağlı tutulmaması, olumsuz sendika özgürlüğünü güvence altına alan önemli düzenlemelerdendir (STİSK. m.39/4).

III. KOLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Sendika ve üst kuruluşların kendi varlıklarını, tüzel kişiliklerini ve faaliyetlerini sürdürebilmeleri için sendika ve üst kuruluşlara bir takım hakların tanınması gerekir¹⁰⁴. Hukuk sistemimizde, bu doğrultuda direkt olarak bir düzenleme

¹⁰² Tuncay/Savaş, s.31; Sur, İş Hukuku, s.46; Tuncay, s.23; Demircioğlu/Centel, s.219; Bulut, s.30.

¹⁰³ Demircioğlu/ Centel, s.219; Tuncay/Savaş, s.31; Zorlutuna, s.97.

¹⁰⁴ Tuncay, s.24; Sur, İş Hukuku, s.47; Tuğ, s.10; Tunçomağ/Centel, s.256.

yapılmamışsa da kanun hükümlerinin yorumlanması yoluyla sendikalara da bir takım haklar verildiği görülmektedir¹⁰⁵.

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, kendi varlıklarını koruması, faaliyette bulunması, idari bir karar ile kapatılamaması, başka bir sendikaya katılabilmesi, Anayasanın 51. maddesinde sayılan haller dışında sendika kurma hakkının sınırlandırılmaması gibi düzenlemeler kolektif sendika özgürlüğünü koruyan düzenlemelerdir¹⁰⁶.

A. Sendikaların Varlığının Korunması

Sendikaların var olma özgürlüğü, varlıklarının üyelerine, devlete, üçüncü kişilere ve diğer sendikalara karşı korunması ile mümkündür¹⁰⁷.

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, sendikaların birleşmesi, üst kuruluş kurabilmesi, mahkeme kararı olmaksızın faaliyetlerinin durdurulamaması ya da kapatılamaması, kamu kurumu ve kuruluşları, siyasi partiler gibi oluşumlardan yardım ve bağış alamamaları sendikaların devlete ve siyasi partilere karşı korunmasını ve bunların etkisi altında kalmaksızın faaliyet gösterebilmelerini sağlamaya yönelik düzenlemelerdir¹⁰⁸. Serbestçe kurulan sendikalar, tüzüklerini oluştururken ve organlarını seçerken de serbesttir¹⁰⁹.

Sendikalar, üyelerinin üyelikten çekilme hakkını, medeni hukukun sınırları içerisinde sınırlayabilir, cezai koşullar koyabilir, üyelerine disiplin cezaları verebilir ve üyelerine karşı dava açabilirler¹¹⁰.

Üçüncü bir kişinin, sendikaya üye olması halinde iş sözleşmesinin feshedileceği ya da başkaca yaptırımlar uygulanacağı yönünde işçiyi tehdit etmesi

¹⁰⁵ **Bakır**, s.196; **Tuncay/Savaş**, s.32; **Demircioğlu/Centel**, s.220.

¹⁰⁶ **Tuncay/Savaş**, s.32; **Tunçomağ/Centel**, s.256; **Tuncay**, s.23; **Zorlutuna**, s.99; **Bakır**, s.195; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.169.

¹⁰⁷ **Tuncay**, s.24; **Demircioğlu/Centel**, s.213; **Tuğ**, s.10.

¹⁰⁸ **Sur**, İş Hukuk, s.48; **Tuncay/Savaş**, s.52; **Zorlutuna**, s.99; **Tunçomağ/Centel**, s.256; **Tuncay**, s.24.

¹⁰⁹ **Bakır**, s.196; **Zorlutuna**, s.99.

¹¹⁰ **Tanır**, Ayşe, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2019. s.20; **Tunçomağ/Centel**, s.256; **Tuncay/Savaş**, s.33.

halinde de sendikalara dava açma hakkı tanınmıştır. Yine sendika üyeliğini sonlandırması yönünde işçiye baskı yapılması durumunda da sendikalar baskı uygulayan üçüncü kişiye dava açarak varlığını koruyabilmektedir¹¹¹.

Sendikalar, diğer sendikalara karşı da bağımsız hale getirilmek suretiyle korunmuştur. Nitekim aynı gruptaki sendikalar (işçi-işçi sendikaları, işveren-işveren sendikaları) birbirlerine karşı hoşgörülü olmak ve bu çerçevede propaganda yaparak üye toplamak zorundadır. Diğer sendikaların bu sınırları aşarak örneğin gerçeğe aykırı beyanlarla başka bir sendikanın üyelerini kendi bünyesinde toplamaya çalışması halinde zarar gören sendikanın, rakip sendika hakkında zararlarının tazmini için dava açabileceği kabul edilmektedir¹¹².

İşçi-işveren sendikaları arasında da kanuni düzenlemelerle bir bağımsızlık sağlanmış (sendikaların saflığı ilkesi) ve böylece işçi sendikaları, işveren ve işveren sendikalarından; işveren sendikaları ise işçi ve işçi sendikalarından korunmuştur¹¹³.

B. Sendikaların Faaliyetlerinin Korunması

Sendikalar, faaliyetlerini yerine getirirken kural olarak sınırlandırılmazlar. Sendikalar tüzüklerine Anayasa ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na aykırı olmamak koşuluyla üye toplayabilir, toplu iş sözleşmesi yapabilir, grev ve lokavt kararı alabilir, arabulucu, hakem heyeti, mahkeme gibi makamlara başvurabilir ya da yapılan başvurulara taraf olarak katılabilirler¹¹⁴.

¹¹¹ Tunçomağ/Centel, s.256.

¹¹² Bulut, s.34.

¹¹³ Sur, İş Hukuku, s.47; Tuncay, s.24.

¹¹⁴ Bakır, s.196; Demircioğlu/Centel, s.200; Tuğ, s.10; Tuncay, s.25; Tunçomağ/Centel, s.258; Tuncay/ Savaş, s.34.

§ 3. SENDİKANIN KURULMA ESASLARI

I. KURULUŞ İLKELERİ

A. İşkoluna Göre Sendikalaşma İlkesi

6356 sayılı Kanun'un 3/1. maddesine göre sendikalar, kuruldukları işkolunda faaliyette bulunabilir. Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere Türk Hukuk sisteminde işkolu esasına göre sendikalaşma faaliyetleri, çalışılan işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkoluna ¹¹⁵ göre yapılacaktır. Bu ilkenin benimsenmesiyle sendikacılığın gelişmesi, her iş kolunda az sayıda fakat güçlü sendikaların kurulması ve işyerindeki işçiler arasında dayanışmanın sağlanması ¹¹⁶ amaçlanmıştır ¹¹⁷.

¹¹⁵ “...İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile “yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir...” Yargıtay 22. HD. 16.05.2019 T. 2019/195 E. 2019/10837 K. (ET.: 01.02.2022, www.kazancı.com); Benzer nitelikte kararlar için bkz.: Yargıtay 9. HD. 09.10.2008 T. 2008/34773 E. 2008/25979 K.; 25.01.1993 T. 1992/15316 E. 1993/895 K.; 28.03.1996 T. 1996/5811 E. 1996/6378 K.; 18.01.1996 T. 1996/10 E. 1996/191 K.

¹¹⁶ **Sümer**, İş Hukuku, s.185; **Günay**, İş Hukuku, s.454; **Sağsöz**, Uğur, “Sendika Üyeliğinin Güvencesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2018. s.13; **Tuncay**, s.31; **Aydın**, s.20.

¹¹⁷ “...İşkolu sendikacılığı, işyerinde temel faaliyetin esas alındığı bir örgütlenme modeli olup, sendika işkolu esasına dayalı olarak kurulu ve mesleklerini dikkate almaksızın o işkolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini amaçlar. İşkolu düzeyinde örgütlenmiş sendikalar faaliyetlerini yerel, bölgesel veya ulusal farklı düzeylerde yürütülebilir. İşkolu sendikacılığı lehine dile getirilen görüşlerin çoğu, haklar mücadelesinde etkili olabilmenin ve sonuç alabilmenin ancak güçlü bir sendika ile mümkün olabileceği, bunun ise daha fazla işçinin aynı sendikada örgütlenmesi ile mümkün olabileceği gerekçesine dayanmaktadır... 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 sendikalarlardır. Bununla birlikte diğer sendikal örgütlenme biçimlerinin açıkça yasaklanmadığı, nitekim diğer örgütlenme modelleri ile kurulup faaliyette bulunan sendikaların mevcut olduğu ve koşullar sağlandığında toplu iş sözleşmesi imzalayabilme haklarının bulunduğu gerçeği göz önüne alındığında getirilen sınırlamaların meşru temellere dayandığı, hakkın özünü zedelediği ve

Hukuk sistemimizde kabul edilen işkolları 6356 sayılı Kanun'un ekinde (EK.1) bulunan cetvelde sayılmıştır¹¹⁸. 6356 sayılı Kanun'da belirtilen işkollarına giren işler ise İşkolları Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak belirtilmiştir¹¹⁹.

İşkolu esasına göre sendikalaşmada önemli olan üye olacak işçinin, işyerinde hangi işi yaptığı değil; çalıştığı işyerinde yapılan asıl işin, hangi işkoluna girdiğidir (STİSK. m.4/2)¹²⁰. Örneğin oto üretim yapan ve metal işkoluna giren bir işyerinde boyama işi yapan bir işçi, petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkoluna değil; çalıştığı işyerinin girdiği metal işkolunda kurulan bir sendikaya üye olabilecektir¹²¹.

ölçüsüz bir müdahale oluşturmadığı görülmektedir..." Anayasa Mahkemesi, 22.10.2017 T. 2013/1 E, 2014/161 K. RG. 11.11.2015, 29529.

¹¹⁸ Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık; Gıda sanayi; Madencilik ve taş ocakları; Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç; Dokuma, hazır giyim ve deri; Ağaç ve kâğıt; İletişim; Basın, yayın ve gazetecilik; Banka, finans ve sigorta; Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar; Çimento, toprak ve cam; Metal; İnşaat; Enerji; Taşımacılık; Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk; Sağlık ve sosyal hizmetler; Konaklama ve eğlence işleri; Savunma ve güvenlik; Genel işler.

¹¹⁹ RG. 19.12.2012, 28502.

¹²⁰ "...İşkolu tespit davalarında, her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip, o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespitinin, asıl işverenden ayrı olarak yapılması gerektiği gibi, alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. 6356 Sayılı Kanun'un 4/2. maddesinde öngörülen, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de, asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılacağı kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. Alt işveren işçileri ise, alt işverene ait bağımsız işyeri çalışanları olduklarından, bağlı bulundukları işkolunun, asıl işverenden ayrı olarak belirlenmesi gerekir..." Yargıtay 22. HD. 03.10.2016 T. 2016/19118 E. 2016/22181 K. (www.kazancı.com, ET.: 01.02.2022); "...İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı iş kolundan söz edilebilir, işletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez..." Yargıtay 9. HD. 26.04.2011 T. 2011/15435 E. 2011/12313 K. (www.kazancı.com, ET.: 01.02.2022); Benzer nitelikte kararlar için bkz.: Yargıtay 9. HD. 01.03.2018 T. 2018/1965 E. 2018/4641 K.; 19.10.2010 T. 2010/28347 E. 2010/29733 K.; Yargıtay 22. HD. 30.05.2016 T. 2016/14099 E. 2016/15302 K.; 03.10.2016 T. 2016/19118 E. 2016/22181 K.

¹²¹ Şahlanan, Nuri Çelik'e Armağan, s.1662; Tuncay/Savaş, s.43.

İşyerinde görülen işler, farklı işkollarına girebilecek nitelikte ise işkolunun belirlenmesinde işyerinde ağırlıklı olarak görülen iş esas alınacaktır¹²².

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiğine ilişkin uyuşmazlık bulunması halinde tespitin nasıl yapılacağı 6356 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Buna göre bir işyerinin hangi işkoluna girdiğine ilişkin uyuşmazlık bulunması halinde ilgililerin başvurusu üzerine Bakanlıkça yapılacak tespit Resmi Gazete'de yayımlanacaktır (STİSK. m.5). Bakanlıkça yapılan bu tespitlere, Resmi Gazete'de yayımlanmasından itibaren on beş

¹²² **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. B., 2019, s.492; **Zorlutuna**, s.101; **Sümer**, İş Hukuku, s.187. “...Davacı şirket, ihaleyle iş aldığı hastanelerde çalıştırdığı işçilerin hangi adla çalıştırılırsa çalıştırılsın doğrudan “sağlık iş” işkoluna giren işleri yaptıklarını iddia etmektedir. Bu sebeple işçilerin fiilen yaptıkları işin belirlenmesi noktasında, uyuşmazlık konusu işkollarında yapılan işler bakımından uzman bilirkişilerle davalı alt işverene ait tüm işyerlerinde keşif yapılmalı, bu işyerlerinin öncelikle hangi iş kollarında oldukları, aynı işkolunda ise kaç tane bağımsız aynı iş kolunda işyeri olduğu açıklığa kavuşturulmalı, bu yapılırken nitelik olarak ağırlıklı işin, çalıştırılan işçilerin görev tanımları değerlendirilerek belirlenmeli ve bunu somut olarak ortaya koyacak bir rapor alınmalıdır. Ağırlıklı iş belirlenirken de işçilerin hangi işleri yaptıkları, birden fazla iş yapıyorsa işçilere göre istatistiksel verilerin nasıl olduğu, bir işçi birden fazla iş yapıyorsa ayrı ayrı zamanının ne kadarını söz konusu işlere ayırdığı, yaptığı işler bakımından eğitim almasının gerekip gerekmediği, gerekiyorsa bu eğitimin verilir verilmeyeceği, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan alt işveren işçilerinin üstlenilen işleri yapmak için yeterli olup olmadıkları gibi kriterler dikkate de alınmalıdır...” Yargıtay 9. HD. 12.01.2016 T. 2015/35783 E. 2016/288 K. (www.sinerjimevzuat.com, ET.: 01.02.2022). “...İşyerlerinin tabii olduğu işkolunun tespiti amacıyla, dava konusu işyerlerinde ağırlıklı olarak yapılan işin ne olduğu ve çalışan işçilerin fiilen yaptıkları işin belirlenmesi için aralarında işletme ekonomisi, işletme ve toplu iş hukukundan anlayan bilirkişilerin bulunduğu bir bilirkişi heyetinden mahallinde keşif yapılarak, yukarıdaki ilkeler doğrultusunda rapor alınmalı ve sonucuna göre ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yer mi, birden fazla işyeri mi olduğu, birden fazla işyeri mevcut ise bunun toplu iş hukuku anlamında aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan bir işletme mi olduğu ortaya konulmalı, ayrıca dava konusu işyerlerinin hangi işkoluna girdiği tespit edilmelidir. Bu nedenle Mahkemece yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda tespiti konu işyerinde konusunda uzman bilirkişiler eşliğinde keşif ve inceleme yapılmaksızın eksik incelemeyle hüküm kurulması hatalıdır...” Yargıtay 9. HD. 08.03.2016 T. 2016/6651 E. 2016/5293 K. (www.sinerjimevzuat.com, ET.: 01.02.2022). “...İşkolunu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolunu tespiti gerekir. Bununla birlikte birbirinden ayrı işyerlerinde asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. Bu noktada ifade etmek gerekir ki, alt işverenin işkolunu tespiti, asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenemeyeceği gibi, alt işverenin işkolunu tespitinin asıl işverenden ayrı olarak yapılması gerekmektedir. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de mümkün değildir...” Yargıtay 22. HD. 04.04.2016 T. 2016/7987 E. 2016/9652 K. (www.sinerjimevzuat.com, ET.: 01.02.2022). Benzer nitelikte kararlar için bkz.: Yargıtay 9. HD. 12.01.2016 T. 2015/36612 E. 2016/287 K.; Yargıtay 22. HD. 18.01.2016 T. 2015/34774 E. 2016/799 K.; 03.10.2016 T. 2016/21446 E. 2016/22184 K.

gün içerisinde yine ilgililerce¹²³, dava açılacaktır¹²⁴. Dava, işyerinin ya da işletme merkezinin bulunduğu yerdeki İş Mahkemesi'nde açılacak¹²⁵ olup ayrıca sendikaların da dava sonucundan etkilenecek olması nedeniyle sendikaların da davaya dahil edilmesi gerekmektedir¹²⁶.

İşkolunun tespiti, toplu iş sözleşmeleri için büyük önem arz edecektir. Bu sebeple yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği

¹²³ **Sahlanan**, Nuri Çelik'e Armağan, s. 1664; **Sümer**, Uygulamalar, s.489; **Demircioğlu/ Centel**, s.224; **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.226.

¹²⁴ "...6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. Maddesi uyarınca İşkolu tespitini, işveren veya üyesi bulunduğu işveren sendikası, işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan işçi sendikaları ve işyerinde çalışan işçiler talep edebilir. Bakanlıkça verilen işkolu tespit kararı, Resmi Gazetede yayımlanır. Bu tespiti karşı ilgililer (başvurmakta menfaati bulunan), kararın yayımını takip eden onbeş gün içinde işyerinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede dava açabilirler..." Yargıtay 9. HD. 27.10.2016 T. 2016/34078 E. 2016/18665 K. (www.sinerjimevzuat.com, ET.: 01.02.2022); Benzer nitelikte kararlar için bkz.: Yargıtay 9. HD. 29.09.2016 T. 2016/24442 E. 2016/16910 K.; 22.09.2016 T. 2016/23470 E. 2016/16527 K. "...Bir işyerinin girdiği işkolu Bakanlık tarafından belirlenir. Bakanlık tarafından yapılan tespiti itiraz edilmesi durumunda ise, yapılacak yargılama sonrasında tespit konusu işyerinin hangi işkolunda yer aldığı mahkemece belirlenmelidir. Bu anlamda olmak üzere, somut uyuşmazlıkta mahkemece tespit konusu işyerinin kapsam ve sınırları ile hangi işkolunda yer aldığının belirlenmemesi doğru olmamıştır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece tespit konusu ve işveren itirazına konu olan tüm birimlerde keşif icra edilmeli, uzman bilirkişilerden somut tespitlere dayalı ve denetime elverişli rapor alınmalı, çalışan işçi sayısı ve işçilerin somut olarak hangi görevleri icra ettikleri belirlenmeli, tespit ve itiraz konusu birimlerde yapılan ağırlıklı iş duraksamaya yer vermeyecek şekilde saptanmalı, dava dilekçesinde belirtilen tüm adreslerde yer alan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı ve söz konusu birimlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı belirlenmeli ve oluşacak sonuca göre işyerinin kapsamı ile işkolu tespit edilmelidir..." Yargıtay 22. HD. 04.04.2019 T. 2019/2621 E. 2019/7604 K. (www.kazancı.com, ET.: 01.02.2022).

¹²⁵ "...5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz. İş Mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkin olduğundan, anlaşma ile bertaraf edilemeyeceği gibi genel yetki kuralları da uygulanmaz. Bu halde, yetki itirazı ilk itirazlardan olmadığından, taraflar yargılama bitinceye kadar yetki itirazında bulunabileceği gibi, mahkeme de yargılamanın her aşamasında kendiliğinden yetkisizlik kararı verebilir..." Yargıtay 22. HD. 25.01.2016 T. 2015/35132 E. 2016/1781 K. (www.sinerjimevzuat.com, ET.: 01.02.2022).

¹²⁶ "...Dava işkolu tespitine itiraz davası olup tespiti yapılan iş kolunda yer alan sendikaların dava sonucundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dahil edilmesi gereklidir..." Yargıtay 9. HD. 27.10.2016 T. 2016/34078 E. 2016/18665 K. (www.sinerjimevzuat.com, ET.: 01.02.2022). Benzer nitelikte kararlar için bkz.: Yargıtay 9. HD. 29.09.2016 T. 2016/24442 E. 2016/16910 K.; 22.09.2016 T. 2016/23470 E. 2016/16527 K.

tespiti, bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. İşkolu tespiti talebi ve buna ilişkin davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılamayacaktır (STİSK.m.5/2). Kamu işveren sendikaları için aynı işkolunda faaliyette bulunan kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması koşulu aranmayacaktır (STİSK.m.3/2)¹²⁷.

B. Serbest Kuruluş İlkesi

Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlendiği üzere sendikalar, önceden izin alınmaksızın kurulmaktadır. Dolayısıyla sendikaların kurulabilmesi için bir makamın izin vermesine gerek olmayıp kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine aranan belgelerin teslim etmesiyle tüzel kişilik kazanılmış olur. Tüzel kişiliğin kazanılması için valilik tarafından ayrıca bir inceleme yapılması ya da karar verilmesi gerekmemektedir¹²⁸.

C. Sendikaların Çokluğu İlkesi

Gerçek bir sendika özgürlüğünden bahsedebilmek için kişilere, üye olacağı sendikayı seçebilme hakkının tanınması gerekmekte olup bunun için işe aynı işkolunda birden fazla sendika kurulmasına izin vermek gerekmektedir¹²⁹. Hukuk sistemimizde de aynı işkolunda birden fazla sendika kurulmasına engel hiçbir düzenleme bulunmamaktadır¹³⁰.

D. Sendikaların Saflığı İlkesi

Sendikaların saflığı ilkesi, işçi sendikaları ile işveren sendikalarının birbirlerine karşı bağımsızlığını ifade etmektedir. 6356 sayılı Kanunun 26/6. maddesinde “işçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya

¹²⁷ **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, s.22; **Şahlanan**, Nuri Çelik’e Armağan, s.1665; **Sümer**, Uygulamalar, s.484; **Tuncay/ Savaş**, s.42.

¹²⁸ **Sümer**, Uygulamalar, s.526.

¹²⁹ **Şahlanan**, Nuri Çelik’e Armağan, s.1661; **Tuncay**, s.34; **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.223; **Tuncay/ Savaş**, s.46; **Sur**, İş Hukuku, s.45.

¹³⁰ **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.223; **Demircioğlu/Centel**, s.207; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, s.26.

mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz” hükmüyle bu bağımsızlık sağlanmış ve sendikaların kuruluş amaçları doğrultusunda faaliyet göstermeleri sağlanmıştır.

Nitekim işçi ve işveren sendikaları, kuruluş amaçları gereği birbirleri ile zıt özellik göstermekte olup faaliyetlerini gereği gibi yerine getirebilmeleri için de birbirlerinin müdahalelerinden arındırılmaları gerekmektedir¹³¹.

Sendikaların saflığı ilkesi gereği işçiler, işveren sendikalarına; işverenler ise işçi sendikalarına üye olamayacak, sendikaların kurulmasına, yönetimine ve faaliyetlerine katılamayacak ya da müdahalede bulunamayacaktır. Yine bu sendikalar, birbirlerinden yarım ya da bağış alamayacaktır.

II. KURUCU OLMA KOŞULLARI

A. İşçi ya da İşveren Niteliğine Sahip Olma

6356 sayılı Kanun’un 2/1-ğ maddesine göre işçi sendikası kurucusunun işçi, işveren sendikasını kurucusunun ise işveren olması gerekir¹³².

İşçi kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu’nda “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır (İŞK. m.2/1). 6356 sayılı Kanunda ise daha geniş bir tanım yapılmış ve “iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağı” düzenlenmiştir (STİSK. m.2/4).

İşveren kavramı, Kanun’da “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş” olarak tanımlanmıştır. 6356 sayılı Kanun’da ise yeni bir tanım yapılmayarak İş Kanunu’ndaki tanım kabul edilmiş ve ayrıca işveren

¹³¹ **Çöldemli**, Ali. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2015. s.23; **Tunçomağ/Centel**, s.266; **Sur**, İş Hukuku, s.48.

¹³² **Sümer**, Uygulamalar, s.524; **Tuncay**, s.35; **Tunçomağ/Centel**, s.269; **Tuncay/Savaş**, s.47.

vekilleri, işveren olarak kabul edilmiştir (STİSK. m.2/2)¹³³. İşveren vekilinin tanımı ise 6356 sayılı Kanun'da “işveren adına işletmenin tamamını yöneten kişi” olarak tanımlanmıştır¹³⁴. Bu kapsamda 6356 sayılı Kanuna göre genel müdür olan kimse işveren vekili olarak kabul edilirken¹³⁵, şube müdürü ya da sadece bir işin yönetiminde görev alan personel müdürü olan kişi işveren vekili olarak kabul edilmemektedir¹³⁶.

B. Fiilen Çalışıyor Olma

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Dolayısıyla sendika kurucusunun, fiilen çalışıyor olması gerekmektedir¹³⁷.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda kurucusunun, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışması koşulu düzenlenmişken (m.5/1), 6356 sayılı Kanun'da sendikanın kurulacağı işkolunda hükmü kaldırılarak yalnızca fiilen çalışıyor olma yükümlülüğü getirilmesi öğretide görüş ayrılığına sebebiyet vermiştir¹³⁸. Zira bir görüşe göre yeni düzenleme ile birlikte artık fiilen çalışma yeterli olup bu çalışmanın sendikanın kurulacağı işkolu kapsamında olması zorunlu değildir¹³⁹. Ancak yine aynı

¹³³ **Sümer**, Uygulamalar, s.500.

¹³⁴ İşveren vekili, 4857 sayılı Kanun'da daha geniş yorumlanmış ve “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” işveren vekili olarak kabul edilmiştir (m.2/4).

¹³⁵ “...İşletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcılarının işveren vekilli olarak kabulü gerekir. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına işveren vekili olarak çoğunluk nisabından dışlanması sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir. Bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir...” Yargıtay 9. HD. 22.03.2016 T. 2016/8744 E. 2016/6878 K. (www.kazancı.com, ET.: 01.02.2022).

¹³⁶ **Sümer**, İş Hukuku, s.189; **Sümer**, Uygulamalar, s.500.

¹³⁷ **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, s.29; **Tunçomağ/ Centel**, s.273; **Tuncay/ Savaş**, s.49.

¹³⁸ **Taş**, H. Yunus/ **Ören**, Kenan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İle İlgili Bir Değerlendirme”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.2, S.3, 2013, s.13; **Tuncay**, s.36; **Sümer**, Uygulamalar, s.524.

¹³⁹ **Tuncay/Savaş**, s.49. Detaylı bilgi için bkz. **Yankın**, Fahri Bilal, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalar Hukuku Açısından Bir Değerlendirme”, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, C.6, S.1, Haziran, 2017, s.7; **Taş/ Ören**, s.13; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.128; **Tunçomağ/ Centel**, s.273; **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.227; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, s.30;

yazarlar tarafından bu durumun, sendikanın kurulacağı işkolundaki uygulama sorunlarını bilmeyen ve deneyimsiz kişilerin sendika kurucusu olabilmesine yol açması sebebiyle yeni düzenlemeyi eleştirilmektedir¹⁴⁰. Bir diğer görüşe göre ise sendika kurucusunun, sendikanın kurulduğu sendikanın doğal üyesi olması sebebiyle kurucunun, sendikanın kurulduğu işkolunda çalışıyor olması gerekir¹⁴¹. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme, kurucusunun, sendikanın kurulduğu işkolunda çalışıyor olması zorunluluğunu kaldırmamaktadır.

Sendika kurucularının, aynı zamanda kurulan sendikanın doğal bir üyesi olması, sendikal faaliyetlerin sağlıklı yürütülebilmesi adına en önemli görev sendika kurucularına düşmesi ve farklı işkolunda çalışan bir kurucunun beklenen faydayı sağlamayacağı değerlendirildiğinde; kurucu olarak işçinin, sendikanın kurulduğu işkolunda fiilen çalışması gerektiğini düşünmekteyiz.

C. En Az Yedi Kişinin Bir Araya Gelmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesine göre sendikanın kurulabilmesi için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelmesi gerekir. İşveren sendikaları için bu yedi kişi içerisinde tüzel kişiler de bulunabileceği gibi işçi sendikalarında nitelikleri gereği gerçek kişilerin bir araya gelmesi gerekir¹⁴².

D. Kanunda Aranılan Diğer Niteliklere Sahip Olma

6356 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre sendika kurucularının, fiil ehliyetine sahip olmaları, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkumiyetinin bulunmaması gerekmektedir¹⁴³.

¹⁴⁰ Tuncay/ Savaş, s.49.

¹⁴¹ Sümer, İş Hukuku, s.189. Detaylı bilgi için bkz. Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.128; Sümer, Uygulamalar, s.524.

¹⁴² Günay, İş ve Sosyal Güvenlik, s.245; Tuncay/Savaş, s.49; Sümer, Uygulamalar, s. 524.

¹⁴³ Tunçomağ/Centel, s.273; Günay, İş ve Sosyal Güvenlik, s.227; Tuncay, s.35; Sümer, Uygulamalar, s.525; Tuncay/ Savaş, s.48; Demir, Sendikaların Kuruluşu, s.28.

Öğretide fiil ehliyeti için gerekli olan ergin olma koşulunun on sekiz yaşını doldurarak sağlaması gerektiği belirtilmiş olup kişinin evlenerek ergin olması halinde bu koşulun sağlanmadığı ve kurucu olmak için her halükarda on sekiz yaşını doldurması gerektiği kabul edilmektedir¹⁴⁴.

İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması halinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişinin de yukarıda belirtilen koşulları taşıması gerekmektedir (STİSK.m.6/2)¹⁴⁵.



¹⁴⁴ **Sümer**, Uygulamalar, s.525; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.127.

¹⁴⁵ **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik, s.227; **Tuncay/ Savaş**, s.50.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

§ 1.SENDİKA ÜYELİĞİNE İLİŞKİN GENEL ESASLAR

I. SENDİKA ÜYELİĞİ KAVRAMI VE KOŞULLARI

Sendika üyeliği, üye ile sendika arasında karşılıklı hak ve sorumluluk doğuran hukuki ilişki olarak tanımlanmaktadır¹⁴⁶.

Sendika ile üye arasındaki hukuki ilişkinin, kişisel bir hukuki ilişki olduğunu ve bir başkasına devredilmesinin ya da mirasçılara geçmesinin mümkün olmadığını öne süren görüşeler¹⁴⁷ olmakla beraber hem kişiler hukukuna hem de malvarlığı hukukuna özgü hak ve borçlar yükleyen çifte karakterli bir hukuki ilişki olduğunu kabul eden görüş de bulunmaktadır¹⁴⁸. Sendika üyeliği, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olup bir başkasına devredilmesi ya da mirasçılara geçmesinin mümkün olmadığını düşünmekteyiz.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 17. maddesinde sendika üyeliğini kazanılması için bir takım koşullar getirilmiş olup bir sendikaya üye olmak isteyen işçinin bu koşulları taşıması gerekmektedir¹⁴⁹.

¹⁴⁶ **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.177; **Terzioğlu**, Ahmet, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi”, İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, S.4, 2/2017, s.85; **Çekirdek**, Meltem, “Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler”, SÜAMYOD, C.2, S.2, 2019, s.37; **Öztürk**, Berna, “Sendikal Tazminat”, Ankara Barosu Dergisi, S.4, 2013, s.83.

¹⁴⁷ **Demir**, Sendikalar Hukuku, s.115; **Terzioğlu**, Sendika Üyeliği, s.85; **Sur**, İş Hukuku, s.136; **Deren Yıldırım**, s.1707; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.177; **Sağsöz**, s.38.

¹⁴⁸ **Tuncay/ Savaş**, s.78.

¹⁴⁹ **Yiğit**, Yusuf, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, C.11, S.22, 2013, s.38; **Öztürk**, s.83; **Terzioğlu**, Sendika Üyeliği, s.87; **Çekirdek**, s.37.

A. İşçi Sayılmak

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17. maddesine göre yalnızca bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar sendika üyesi olabilecektir. Ancak Kanun'da işçi kavramının tanımı yapılmamış olup yalnızca 2. maddesinde işçi kavramının 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir¹⁵⁰. Buna göre yalnızca “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler” işçi sendikasına üye olabilecektir¹⁵¹.

B. On Beş Yaşını Doldurmuş Olmak

Sendikaya üye olmak isteyen işçinin on beş yaşını doldurmuş olması ise bir diğer koşuldur¹⁵². On beş yaşının altındaki işçilerin, kanuni temsilcilerin rızasıyla dahi sendika üyesi olabilmesi ise mümkün değildir¹⁵³.

C. Tüzükte Öngörülen Koşulları Taşımak

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 8/1. maddesine göre sendikalar tüzüklerinde, üyelik için bazı koşullar düzenleyebilir. Sendikaya üye olmak isteyen işçilerin de üye olmak istedikleri sendikaların tüzüklerinde belirtmiş oldukları diğer koşulları da taşımaları gerekmektedir¹⁵⁴.

Sendikaların, tüzükleri ile düzenleyeceği bu koşullar sendika üyesi iki kişi tarafından üyeliğinin önerilmesi, yüz kızartıcı suçlardan mahkum olmamak, belirli bir yaş sınırı gibi üyeliği belli ölçüde sınırlandırabilecek nitelikte olabilecektir¹⁵⁵.

Sendikalar, tüzüklerinde yapacakları bu düzenleme ile üyeliği imkansız kılması, kişilik haklarını ihlal etmesi, Anayasa'ya ya da kanun hükümlerine aykırılık

¹⁵⁰ Yiğit, s.39; Sümer, Uygulamalar, s.497; Sur, İş Hukuku, s.129.

¹⁵¹ Akyiğit, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/2, s.42; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.88; Çekirdek, s.37; Aktay, s.44; Şakar, s.359.

¹⁵² Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.88; Öztürk, s.83; Çekirdek, s.37; Akyiğit, s.45; Aktay, s.44.

¹⁵³ Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.181; Sur, İş Hukuku, s.132; Akyiğit, s.46; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.89.

¹⁵⁴ Akyiğit, s.46; Yiğit, s.51; Çekirdek, s.38.

¹⁵⁵ Tuncay/Savaş, s.80; Tunçomağ/Centel, s.296; Sümer, Uygulamalar, s.497; Yiğit, s.52; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.89.

oluşturacak ya da bireysel sendika özgürlüğünü önemli ölçüde sınırlayacak koşullar öne süremeyecektir¹⁵⁶. Aksi yöndeki tüzük hükümleri ise geçersiz sayılacaktır¹⁵⁷.

D. Aynı İşkolunda Çalışıyor Olmak

Mevzuatımızda kabul edilen işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi gereği, bir sendikaya üye olmak isteyen işçinin, üye olmak istediği sendikanın faaliyette bulunduğu işkolunda çalışıyor olması gerekmektedir¹⁵⁸. Burada işçinin, fiilen çalışması şart olmayıp¹⁵⁹ iş sözleşmesi askıda olsa dahi ilgili işkolu çerçevesinde faaliyette bulunan işyeri ile hukuken geçerli bir iş sözleşmesinin varlığı yeterli kabul edilmektedir¹⁶⁰. Ancak işçinin, askı süresinde başka bir işkoluna giren işyerinde çalışması halinde sendika üyeliğinin kendiliğinden sonra ereceği kabul edilmektedir¹⁶¹.

¹⁵⁶ Sümer, İş Hukuku, s.204; Deren Yıldırım, s.1706; Yiğit, s. 52; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.89; Öztürk, s.84; Çekirdek, s.38.

¹⁵⁷ Sağsöz, s.43; Sur, İş Hukuku, s.130; Sümer, Uygulamalar, s.497; Yiğit, s.52; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.89.

¹⁵⁸ Akyiğit, s.43; Aktay, s.45. Sümer, Uygulamalar, s.498.

¹⁵⁹ “Mevsimlik işçilerin işçi sendikasına üye olamayacaklarına dair yasada bir hüküm yoktur. Aksine, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 20. maddesine göre, sendikaya üye olmaları mümkündür. Aynı Kanunun 24. maddesinin son fıkrasına göre de, işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini etkilemez. Bu itibarla, çoğunluk tespitinde hizmet akdi askıda kalan işçilerin de nazara alınması gerekir. İçtihatlar bu yoldadır. Mahkemenin mevsimlik işçileri nazara almaması doğru değildir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden başvuru tarihi olan 27.1.1992 tarihinde 84 işçinin mevsimlik işçi olarak işyerinde mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Bu rakam daimi işçi adedi olan 146’ya ilave edildiğinde ve sendika üyesi 109 olduğuna göre, sendikanın yaridan bir fazla çoğunluğa sahip olmadığı anlaşılır. Böyle olunca mahkeme kararının bozularak kaldırılmasına, itirazın kabulüne ve davalı ... Sendikası’nın davacıya ait işyerinde çoğunluğa sahip bulunmadığına, bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın çoğunluk tespitinin iptaline karar vermek gerekmiştir.” Yargıtay 9. HD. 24.04.1992 T. 1992/4433 E. 1992/4631 K. (www.kazancı.com, ET.: 02.02.2022.).

¹⁶⁰ Akyiğit, s.43; Yiğit, s. 60.

¹⁶¹ “Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 20. maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilme hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendika organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. Sendikalar Kanunu’nun 24. maddesi uyarınca, işçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini kaldırmaz. Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde sendika üyeliği, aynı yasanın 25/5 maddesi uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması halinde yeniden

İşçiler, aynı anda aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamamakla beraber; aynı anda aynı işkolunda fakat farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden fazla sendikaya üye olabileceği kabul edilmiştir¹⁶².

II. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI VE SONA ERMESİ

A. Sendika Üyeliğinin Kazanılması

Sendikaya üyelik işlemleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17/5.maddesinde düzenlemiştir. Buna göre işçi, e-devlet üzerinden ilgili sendikaya başvuruda bulunarak sendika üyesi olma iradesini ortaya koymalıdır. Sendika üyesi olmak isteyen işçi, bu başvurusunu, yetkili organ tarafından kabul edilene kadar geri çekme hakkına sahiptir¹⁶³. İşçinin bu başvurusu, sendika tarafından otuz gün içerisinde reddedilmediği¹⁶⁴ takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır¹⁶⁵.

Sendika, bu süre içerisinde işçinin üyelik başvurusunu reddetme hakkına sahip olmakla beraber başvuruyu reddetmek için haklı bir neden öne sürmeli gerekmede

sendikaya üye olması gerekecektir." Yargıtay 9. HD. 28.12.2009 T. 2008/1337 E. 2009/38104 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 02.02.2022.).

¹⁶² Çekirdek, s.39; Aktay, s.45; Yiğit, s.47; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s. 87; Akyiğit, s.43; Detaylı bilgi için bkz. Sur, İş Hukuku, s.131.

¹⁶³ Sur İş Hukuku, s.134; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.90.

¹⁶⁴ "Davacının sendika üyesi olmak için ilgili sendikaya 21.7.2003 tarihinde başvurduğu 22.9.2003 tarihinde üyeliğe kabul edildiği anlaşılmaktadır. 2821 s. Kanunun 22. maddesinin üçüncü fıkrası nazara alındığında davacının sendika üyeliğini kazandığı tarih, 21.8.2003 olmaktadır." Yargıtay 9. HD. 24.04.2008 T. 2007/18324 E. 2008/10170 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 02.02.2022.); "...Dosya içeriğinden, davacının sendikaya üyelik fişinin 14.8.1990 tarihinde notere tasdik ettirildiği, 23.11.1990 tarihinde de sendika yetkili organınca üyeliğe kabul edildiği, bu iki tarih arasında da davacının hizmet sözleşmesinin 9.11.1990 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesinin 3. fıkrasında; "üyelik başvurusu sendika tarafından en çok 30 gün içinde red edilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır.." kuralına yer verilmiştir. Notere tasdik tarihi 14.8.1990 ve fesih tarihi de 9.11.1990 olduğuna göre, davacı işçinin notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişinin sendikaya verildiği tarihin sorunun çözümü bakımından büyük bir önemi vardır. Zira, bu üyelik fişi noter tasdikinden hemen sonra verilmiş ise, fesih tarihinden önce 30 günlük süre dolmuş olacağından, üyelik isteminin kabul edilmiş sayılması gerekir. O takdirde davacı, toplu sözleşmeden yararlanabilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, imza tarihinden önce hizmet sözleşmesi feshedilen işçiler için ayrık kurala da yer verilmiş bulunmaktadır. 30 günlük süre 9.11.1990 fesih tarihini aştığı takdirde ise, davacı Toplu İş Sözleşmesinden yararlanamaz..." Yargıtay 9. HD. 25.03.1997 T. 1996/22112 E. 1997/5898 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 02.02.2022.).

¹⁶⁵ Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.90; Yiğit, s.58; Sur, İş Hukuku, s.134.

olup siyasi düşünce, din, mezhep, yönetimde rakip olabileceği gibi nedenlerle üyelik başvurusunun reddedilmesi mümkün değildir¹⁶⁶. Üyelik başvurusu haklı bir nedene dayanmaksızın reddedilen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içerisinde dava açma hakkı bulunmaktadır¹⁶⁷. Üyenin başvurusu sonucu mahkemece verilecek karar kesin nitelikte olup itirazı mümkün değildir. Üyenin açmış olduğu davanın mahkemece kabul edilmesi halinde, başvurusunun reddedildiği tarih itibarıyla üyelik kazanılmış olacaktır (STİSK. m.17/5)¹⁶⁸.

Sendika üyeliği başvuru yoluyla kazanılması gibi sendika ve konfederasyonların birleşmesi ve ayrıca sendika kuruculuğu ile de kendiliğinden kazanılacaktır¹⁶⁹.

B. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

Sendika üyeliğini sona erdiren haller STİSK. m.19'da düzenlenmiş olup buna göre sendika üyeliği, kendiliğinden sona erebileceği gibi üyenin kendisi tarafından ya da sendika kararı ile de sona erdirilebilir.

1. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi

Üyenin ölümü, gaipliğine karar verilmesi, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi üyeliğin kendiliğinden sona ermesine sebebiyet verecektir¹⁷⁰. Ancak kişinin ayırt etme gücünü kaybetmesi her ne kadar üyeliği kendiliğinden sona erdirecek nedenlerden olsa da ayırt etme gücünün geçici kaybı halinde üyelik sona ermese dahi bu süreçte hak ve borçlarının devam etmeyeceği kabul edilmektedir¹⁷¹.

¹⁶⁶ Sur, İş Hukuku, s.135; Aktay, s.48; Sümer, Uygulamalar, s.501; Yiğit, s.59; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.91.

¹⁶⁷ Şakar, s.359; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.91; Sümer, Uygulamalar, s.501; Sur, İş Hukuku, s.135.

¹⁶⁸ Kılıçoğlu, s.154; Sümer, Uygulamalar, s.501; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.91; Yiğit, s.62; Aktay, s.48; Akyiğit, s.46.

¹⁶⁹ Akyiğit, s.54; Tunçomağ/ Centel, s.299.

¹⁷⁰ Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.194; Deren Yıldırım, s.1707; Akyiğit, s.64; Sur, İş Hukuku, s.146; Şakar, s.361; Çekirdek, s.42; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.92.

¹⁷¹ Akyiğit s.64; Çekirdek, s.42; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.93; Deren Yıldırım, s.1708.

Sendikaya üye olabilmek için kişinin aranan üyenin işçi olması, çalıştığı işkolunda faaliyet gösteren bir sendikaya üye olması koşullarının sona ermesi yani işçinin işçilik sıfatının sona ermesi ya da farklı bir işkolunda çalışmaya başlaması hallerinde¹⁷² de sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir¹⁷³.

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. Bu durumda üyeliğin sona ermesi için işçinin işten ayrılmış olması gerekmektedir¹⁷⁴. Ödeme almasına rağmen çalışmaya devam eden işçinin üyeliğinin devam edeceği kabul edilmektedir¹⁷⁵. Ayrıca çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder (STİSK. m.19/6).

¹⁷² “Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilmek hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendika organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca, işçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini kaldırmaz. Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde sendika üyeliği, aynı yasanın 25/5 maddesi uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması halinde yeniden sendikaya üye olması gerekecektir.” Yargıtay 9. HD. 28.12.2009 T. 2008/1337 E. 2009/38104 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 02.02.2022).

¹⁷³ Kılıçoğlu, s.171; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.194; Çekirdek, s.42; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.93; Akyiğit, s.64; Sur, İş Hukuku, s.148; Deren Yıldırım, s.1708.

¹⁷⁴ Akyiğit, s.64; Terzioğlu, Sendika Üyeliği, s.92; Çekirdek, s.42.

¹⁷⁵ “Üyeliği sona erdiren sebepler, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda ise 25. maddede düzenlenmiştir. Maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre 'Bağlı bulundukları, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme olarak, işten ayrılan işçilerle, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği sona erer. Çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz. 2821 Sayılı Kanun'da, yukarıda belirtildiği şekilde, emeklilikten sonra bir yıllık süre içinde çalışılmasa dahi üyeliğin devam edeceğine dair bir düzenleme bulunmamakla birlikte, yine çalışmaya devam edenlerin üyeliğinin sona ermeyeceği düzenlenmiştir. Ayrıca, 2821 Sayılı Kanunun 24. maddesinin son fıkrasına göre de, geçici işsizlik sendika üyeliğini sona erdirmez. İfade edilen düzenlemelere göre, 2821 Sayılı Kanun yönünden de, emeklilikten itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışılmasa dahi, sendika üyeliğinin devam ettiğinin kabulü gerekmektedir.” Yargıtay 22. HD. 09.06.2014 T. 2014/15387 E. 2014/16184 K. (www.kazancı.com., ET.: 02.03.2022.).

2. Üye Tarafından Sona Erdirilmesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19/1. maddesine göre kimse sendikaya üye kalmaya zorlanamaz. Nitekim olumsuz sendika özgürlüğü kapsamında korunan üye olmamak ve üyelikten ayrılmak hakkı çerçevesinde üye, sendikadan kendi iradesiyle de ayrılabilir. Üyenin, sendikadan ayrılma isteği sendikaya iletilmesi gereken bozucu yenilik doğuran tek taraflı irade beyanı olup ayrıca bu beyanın kabulü gerekmemektedir¹⁷⁶. Üyenin sendikadan çekilme beyanı, sendikaya bildirimden bir ay sonra geçerlilik kazanacak olup¹⁷⁷; üyenin bu bir aylık sürede yeni bir sendikaya üye olması halinde yeni üyelik bu sürenin bitimi ile kazanılmış sayılacaktır¹⁷⁸. Üyenin, sendikadan ayrılma hakkı, toplu iş sözleşmesi ya da sendika tüzüğü ile sınırlandırılmaz ya da ortadan kaldırılamaz¹⁷⁹.

3. Sendika Tarafından Sona Erdirilmesi

Üyenin aidat ödeme, sendika tüzel kişiliğinin gelişmesini engellememe, sendika tüzüğüne ve düzenine uyma gibi borçlarına uymaması halinde işçinin üyeliğine sendika genel kurulu tarafından son verilebilecektir¹⁸⁰.

Üyelikte çıkarılma, sendika tarafından verilebilecek en ağır ceza olup üyelikten çıkarılmayı gerektirir hallerin, sendika tüzüğünde düzenlenmesi¹⁸¹ ve işçinin savunmasının alınması gerekmektedir¹⁸². Zira sendika, tüzükte belirtilen üyelikten

¹⁷⁶ **Sur**, İş Hukuku, s.143; **Çekirdek**, s.42.

¹⁷⁷ “İtiraz eden ... Sendikası, üyelerinden 127 işçinin 29.9.1995 tarihinde, bu sendikadan istifa edip 6.10.1995 tarihi itibarıyla ... Sendikası'na üyelik başvurusunda bulunduktan sonra, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci fıkrasında gösterilen bir aylık sürenin sona erip, yeni sendikadaki üyeliğin geçerli olacağı 29.10.1995 tarihinden önce 25.10.1995'de ... Sendikası'ndan istifa ettiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.” Yargıtay 9. HD. 27.12.1996 T. 1996/22309 E. 1996/24442 K. (www.kazancı.com., ET.: 02.03.2022).

¹⁷⁸ **Kılıçoğlu**, s.169; **Akyiğit**, s.66; **Şakar**, s.361; **Deren Yıldırım**, s.1311.

¹⁷⁹ **Sümer**, İş Hukuku, s.209; **Çekirdek**, s.42; **Aktay**, s.56; **Deren Yıldırım**, s.1710.

¹⁸⁰ **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.199; **Terzioğlu**, Sendika Üyeliği, s.94; **Akyiğit**, s.68; **Sümer**, Uygulamalar, s.502; **Sur**, İş Hukuku, s.144.

¹⁸¹ **Sur**, İş Hukuku, s.144; **Deren Yıldırım**, s.1713; **Sümer**, Uygulamalar, s.503; **Akyiğit**, s.68; **Terzioğlu**, Sendika Üyeliği, s.94; **Çekirdek**, s.43.

¹⁸² “Çıkarma sebebi davacılara bildirerek müdafaaları da alınmamıştır. İsviçre Federal Mahkemesi (çıkartılacak kimseye, kendisini müdafaa etmek fırsatı verilmelidir) demektedir. Bu bakımdan da kararın iptali lazımdır.” Yargıtay HGK. 10.03.1958 T. 1958/3919 E. 1958/1264 K. (www. app.e-

çıkarma nedenleriyle bağlı olup bunun dışında bir nedenle üyenin çıkarılabilmesi için ancak haklı bir nedenin varlığı gerekmektedir¹⁸³.

Üyelikten çıkarma kararı, genel kurulca verilebilecek bir karardır ve genel kurulun bu yetkiyi başkaca bir sendika organına devretmesi mümkün değildir¹⁸⁴. Genel kurul tarafından üyelikten çıkarılma kararı verilmesi durumunda işçi, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içerisinde dava açma hakkı vardır. Açılan dava neticesinde verilecek karar kesin niteliktedir (STİSK. m.19/4).

Sendika tarafından işçi hakkında üyelikten çıkarılma kararı verilmesi durumunda çıkarılma kararı; işçinin dava açması halinde mahkemece kesin karar verildiğinde, işçinin dava açmaması halinde ise çıkarılma kararının tebliğinden itibaren otuz günlük sürenin sonucunda hüküm doğuracak olup bu süre zarfında işçinin üyeliği devam edecektir (STİSK. m.19/4)¹⁸⁵.

uyar.com, ET.: 02.03.2022). Benzer nitelikte kararlar için bkz: Yargıtay 4. HD. 10.03.1958 T. 1958/3940 E. 1958/3940 K.

¹⁸³ **Sümer**, İş Hukuku, s.209; **Sümer**, Uygulamalar, s.503; **Çekirdek**, s.43; **Terzioğlu**, Sendika Üyeliği, s.94; **Akyiğit**, s.68. “... Sendikalar Kanununun disiplin kurulu başlıklı 18. maddesinde, disiplin kurulunun sendikanın tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapacağı ve üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını vereceği ve sonucunu genel kurala ve diğer ilgililere bildirileceği öngörülmektedir. Davacının şube başkanı olarak görev yaptığı sırada sendika üyesi ve yöneticilerden borç para aldığı, istenildiğinde ise; borç veren kişilerin yakınlarını işe aldığı, verilen paraların bunlara sayılması gerektiğini söyleyerek ödemediği saptanmıştır. Bu durumda davacının kendisine yükletilen disiplin suçunu, şube başkanlığı nüfuzunu kullanarak işlediği sabit olduğundan genel disiplin kurulunun geçici olarak yöneticilik görevinden ihraç etmesi ölçülülük ilkesine uygundur...” Yargıtay 9. HD. 06.03.2008 T. 2008/2700 E. 2008/3801 K. (www.kazancı.com., ET.: 02.03.2022).

¹⁸⁴ **Sümer**, İş Hukuku, s.210; **Terzioğlu**, Sendika Üyeliği, s.94; **Akyiğit**, s.68; **Sümer**, Uygulamalar, s.504; **Sur**, İş Hukuku, s.145; **Şakar**, s.362; “Somut olayda Sendika Ana Tüzüğü Üyelikten Çıkarma başlıklı 9. maddesinde “...genel yönetim kurulunun yazılı istemi üzerine, genel disiplin kurulunca verilen üyelikten çıkarma kararının genel kurulca onaylanması sonucunda üyelikten çıkarılır...” denmesi karşısında ve davacının üyelikten çıkarılmasına ilişkin genel kurul kararı olmaması, sendika olağanüstü genel kurulu toplantısı çağrısı bulunmaması ve Yasa, Yüzük gereği sendika genel kuruluna ait olan bir yetki, disiplin kurulu tarafından kullanılamayacağından davacının sendika üyeliğinden sürekli olarak çıkarılmasına ilişkin kararın iptali gerekirken davanın kabulü hatalıdır. Davacının sürekli olarak görev süresinin bitimine kadar uzaklaştırılması şeklinde verilen disiplin kurulu kararının hukuki geçerliliği bulunmadığından iptali gerekir...” Yargıtay 9. HD. 30.10.2012 T. 2012/32410 E. 2012/5288 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 02.02.2022).

¹⁸⁵ **Kılıçoğlu**, s.170; **Şakar**, s.362; **Sümer**, Uygulamalar, s.503; **Sur**, İş Hukuku, s.146; **Akyiğit**, s.70.

4. Sendika Üyeliğini Sona Erdirmeyen Haller

İşçinin, sendika üyesi olabilmesi için her ne kadar devam eden bir iş ilişkisi olması gerekmekte ise de geçici süreliğine işsiz kalmak sendika üyeliğini sona erdirmeyecektir. STİSK. m.19/9'a göre işçinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması, üyeliğini sona erdirmeyecektir¹⁸⁶.

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almasına rağmen çalışmaya devam eden edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece sendika üyelikleri de devam edecektir (STİSK.m.19/6). Sendika üyesinin, mevcut işyerinden ayrılarak aynı işkolunda faaliyet gösteren başka bir işyerine girmesi de sendika üyeliğini etkilemeyecektir¹⁸⁷.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19. maddesinde de düzenlendiği üzere herhangi bir askeri ödev nedeniyle silahaltına alınan, sendika kuruluş ve şubelerinin organlarında görev alan veya mevsimlik işe çalışan üyenin, iş sözleşmesinin askıda bulunduğu süre boyunca sendika üyeliğinin de askıda kaldığı kabul edilmektedir¹⁸⁸.

III. SENDİKA ÜYESİNİN HAKLARI VE BORÇLARI

A. Sendika Üyesinin Hakları

Sendika üyeleri, sendikaya üye olmakla beraber kanunlarla ve sendika tüzüğü ile düzenlenen bir takım haklara da sahip olmaktadır. Üyelik hakkı adı verilen bu hakları sendikanın faaliyet ve yönetimine katılma hakkı, sendikanın tesis ve

¹⁸⁶ Aktay, s.47; Sur, İş Hukuku, s. 141; Kılıçoğlu, s. 171; Sümer, Uygulamalar, s.502; "...Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre bir işçi işten ayrıldıktan sonra bir yıldan fazla bir süre aynı iş koluna giren bir işte çalışmamış ise sendika üyeliğinin son bulduğunun kabulü gerekir..." Yargıtay HGK. HD. 29.03.2000 T. 2000/9-713 E. 2000/222 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 02.03.2022). Benzer nitelikte kararlar için bkz: Yargıtay 9. HD. 16.09.1999 T. 1999/14446 E. 1999/13694 K., 9. HD. 11.05.1998 T. 1998/7300 E. 1998/8735 K.

¹⁸⁷ Günay, İş Hukuku, s.170; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.191; Sümer, Uygulamalar, s.502; Akyiğit, s.73; Şakar, s.361; Aktay, s.47.

¹⁸⁸ Sümer, İş Hukuku, s.208; Akyiğit, s.74; Sur, İş Hukuku, s.142; Aktay, s.55; Şakar, s.361.

faaliyetlerinden yararlanma hakkı ve korunma hakkı olarak gruplandırmak mümkündür.

1. Sendikanın Faaliyet ve Yönetimine Katılma Hakkı

Sendika üyelerinin, sendika organlarında görev alma ve görev alacakları belirlemeye yönelik oy kullanma hakkı mevcuttur¹⁸⁹. Sendika üyelerine tanınan bu hak bizzat bireysel sendika özgürlüğünün bir gereği olup sendika tüzüğüne bu hakların engellenmesine yönelik hüküm konulması mümkün değildir¹⁹⁰.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 12. maddesinde yapılan düzenleme ile birlikte üye veya delegelerin beşte birinin yazılı talebi ile genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilmektedir.

2. Sendikanın Tesis ve Faaliyetlerinden Yararlanma Hakkı

Sendika üyeleri, sendikanın üyelerine sağladığı hak ve çıkarlardan, sendikanın herhangi bir yazılı onayı olmaksızın faydalanacaktır. Ayrıca yine sendikanın lokal, misafirhane, kütüphane, spor salonu gibi tesislerinden de öncelikli olarak yararlanabileceklerdir¹⁹¹.

3. Üyenin Korunması Hakkı

Sendika üyelerinin, sendika içerisinde de hukuka uygun işlem yapılmasını, yetkili organların tüzüğe uygun davranmasını talep etme hakları vardır¹⁹². Yine sendika üyesi, bu talebinin karşılanmaması halinde şikayetçi olduğu durum ile ilgili olarak genel kurula başvurma ya da gerektiğinde dava açma hakkına da sahiptir¹⁹³.

Sendika üyesinin, sendika içerisinde tüzüğe ve hukuka uygun davranılmasını isteme hakkı olduğu gibi üyelere karşı da eşit davranılmasını isteme hakkı vardır¹⁹⁴.

¹⁸⁹ Çekirdek, s.39; Akyiğit, s.57; Aktay, s.53; Sur, İş Hukuku, s.136.

¹⁹⁰ Sümer, İş Hukuku, s.205; Sur, İş Hukuku, s.136; Akyiğit, s.58.

¹⁹¹ Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.191; Sümer, İş Hukuku, s.205; Akyiğit, s.58; Sur, İş Hukuku, s.137; Şakar, s.360; Aktay, s.53.

¹⁹² Sümer, İş Hukuku, s.206; Akyiğit, s.59; Aktay, s.54.

¹⁹³ Akyiğit, s.59; Aktay, s.54

¹⁹⁴ Aktay, s.54; Çekirdek, s.39.

Burada bahsedilen eşitlik mutlak eşitlik olmayıp asıl amaçlanan haksız ayrımcılık ve nispi eşitliktir¹⁹⁵.

B. Sendika Üyesinin Borçları

Sendika üyeliğinin hakları olduğu gibi borçları da bulunmakta olup bunlar aidat ödeme ve sendika düzenine uyma borcudur.

1. Aidat Ödeme Borcu

Sendikaların asıl gelirleri üyelerinden aldıkları aidatlar olup varlıklarını devam ettirebilmek için bu aidatlara ihtiyaç duymaktadır¹⁹⁶. Bu sebeple de üyeler, bağlı bulundukları sendikaya aidat ödemekle yükümlüdür¹⁹⁷. Üyelerin ödeyeceği aidat miktarı sendikaların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir (STİSK. m.18/1). Genel kurul tarafından belirlenecek olan aidat miktarı için, kanunlarda herhangi bir alt-üst sınır belirtilmemiştir. Bu sebeple genel kurul, aidat miktarını belirlemede serbesttir¹⁹⁸.

Üyelerin aidat ödeme yükümlülüğü faaliyeti devam eden sendikalar için geçerli olup faaliyeti durdurulan sendikaya aidat ödeme yükümlülüğü olmadığı gibi üyeliği askıya alınan sendika üyelerinin de aidat ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır¹⁹⁹.

Yetkili işçi sendikasının, işverene yazılı olarak başvurması halinde işveren, üyelik ve danışma aidatlarını işçinin ücretinde ilgili sendikaya ödemek zorunda olup bu sisteme “kaynaktan kesme (check-off)” da denilmektedir²⁰⁰. Bu yükümlülüğü aykırı davranan işveren, bildirim koşulu aranmaksızın²⁰¹ aidat miktarını bankalarca

¹⁹⁵ Çekirdek, s.40; Akyiğit, s.58.

¹⁹⁶ Narmanhoğlu, s.204; Şakar, s.360; Akyiğit, s.59.

¹⁹⁷ Çekirdek, s.40; Akyiğit, s.60.

¹⁹⁸ Sur, İş Hukuku, s.138; Aktay, s.49; Çekirdek, s.41; Akyiğit, s.60.

¹⁹⁹ Sümer, İş Hukuku, s.207; Sur, İş Hukuku, s.142.

²⁰⁰ Tunçomağ/ Centel, s.309; Sur, İş Hukuku, s.139; Çekirdek, s.41; Akyiğit, s.61.

²⁰¹ “... Sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır. Toplu İş Sözleşmelerinde kesilen aidatın ne zaman sendikaya yatırılacağı hususu düzenlenmiş ise ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmeli, bu konuda bir düzenlenme

işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olacaktır (STİSK. 18/3)²⁰².

2. Sendika Düzenine Uygun Davranma Borcu

Sendika içi düzenin sağlanabilmesi için üyenin, sendika kararlarına ve kurallara uyması gerekmektedir²⁰³. Aksi halde sendika içerisinde bir uyumsuzluk olacak ve sendikalar kuruluş amaçlarını yeterince gerçekleştiremeyecektir²⁰⁴.

Üye, sendika düzenine uygun davranmazsa sendikanın yaptırım uygulama hakkı mevcuttur²⁰⁵. Sendikanın, düzene uymayan üyelere karşı kendisine tanınmış olan yaptırımları uygulayarak iç düzeni sağlayacaktır.

Sendika, kuruluş tüzüğü ile beraber hangi durumlarda hangi disiplin cezası verileceğini kararlaştırmalıdır²⁰⁶. Ayrıca sendika tarafından, sendika tüzüğü ve düzenine uymayan üye hakkında uygun savunma hakkı verilmesi gerekmekte ve uygulanacak disiplin cezasının belirlenmesinde eşit davranma yükümlülüğünü ihlal etmemesi gerekmektedir²⁰⁷.

§ 2. SENDİKA ÜYELİĞİ GÜVENCESİNİN KAPSAMI

I. GENEL OLARAK

Bireysel sendika özgürlüğü ile işçilerin, bir sendikaya üye olmakta, üyeliklerine devam etmekte ya da hiç üye olmamakta serbest oldukları ve bu konuda işçilere herhangi bir baskı yapılamayacağı gibi ayrı muamelede bulunamayacağı kabul edilmiştir. Nitekim gerek Anayasa'nın 51/1. maddesindeki "Çalışanlar ve

yoksa taraf sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise dava ve ıslah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekir..." Yargıtay 22. HD. 21.06.2012 T. 2012/11392 E. 2012/14220 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 02.03.2022.); Benzer nitelikte kararlar için bkz: Yargıtay 22. HD. 12.09.2012 T. 2012/16790 E. 2012/17986 K.; Yargıtay 22. HD. 10.05.2012 T. 2012/7863 E. 2012/9494 K.

²⁰² Akyiğit, s.61; Şakar, s.360.

²⁰³ Çekirdek, s.40; Akyiğit, s.63; Sur, İş Hukuku, s.137.

²⁰⁴ Sümer, İş Hukuku, s.206; Akyiğit, s.62.

²⁰⁵ Akyiğit, s.63; Çekirdek, s.40; Şakar, s.360.

²⁰⁶ Sur, İş Hukuku, s.138; Akyiğit, s.63.

²⁰⁷ Akyiğit, s.63; Sur, İş Hukuku, s.138.

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.” hükmü ile gerekse de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 17/3. maddesindeki *“Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.”* ve 19/1. maddesindeki *“İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”* hükümleri ile de bireysel sendika özgürlüğü açıkça düzenlenmiştir.

Anayasal bir hak olan sendikalaşma hakkı ile yine Anayasa ve diğer kanun hükümleri ile düzenlenen bireysel sendika özgürlüğünün güvence altına alınması için de düzenlemeler yapılmıştır²⁰⁸.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlendiği üzere işveren, işçiler arasında sendikalı olmasına, sendika üyeliğine devam etmesine ya da sendika üyeliğinden ayrılmasına bağlı olarak işçiler arasında ayırım yapamayacak ve sırf bu nedenlerle işçilere farklı muamelelerde bulunamayacaktır²⁰⁹.

Bireysel sendika özgürlüğü güvencesini; işe alım sırasında, iş sözleşmesinin devamı süresince ve iş sözleşmesinin feshinde olmak üzere üç başlık altında incelemek mümkündür.

II. İŞE ALINMA SIRASINDA SENDİKA ÜYELİĞİ GÜVENCESİ

İşçinin, işverence konulan belli bir sendikaya üye olması ya da bir sendikaya üye olmaması, sendika üyeliğine devam etmesi ya da sendika üyeliğinden çekilmesi koşuluna uymaması nedeniyle işe alınmaması halinde sendikal ayrımcılığa maruz kaldığı kabul edilecektir²¹⁰.

²⁰⁸ Usta, Osman, “İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar Ve Uygulamaları”, 1. B., 1998, s.939; Şahlanan, Nuri Çelik’e Armağan, s.1684; Aktay, s.60; Sur, İş Hukuku, s.49.

²⁰⁹ Şahlanan, Nuri Çelik’e Armağan, s.1684; Aktay, s.60; Usta, 939.

²¹⁰ Sümer, Uygulamalar, s.520; Aktuğ, s.174; Şahlanan, Nuri Çelik’e Armağan, s.1685; Aktay, s.60.

Tüm bu hükümler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde açıkça düzenlemiş olup emredici niteliktedir. Bu sebeple kanun hükmünün aksi yönündeki düzenlemeler ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri geçersiz sayılacaktır²¹¹.

A. İşçinin Bir Sendikaya Üye Olması Veya Olmaması Koşuluna Bağlı Tutulamaması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/1. maddesine göre işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri koşuluna bağlı tutulamaz. Yapılan bu düzenleme ile birlikte hem olumlu hem de olumsuz sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır²¹².

İşçi alımı sırasında işçilerin, işverene yakın bir sendikaya (sarı sendika²¹³) üye olmalarını şart koşulamayacağı gibi bunu kabul etmeyen işçileri yalnızca bu sebeple işe alınmamaları kanun hükmü ile açıkça yasaklanmıştır. Benzer şekilde “kapalı işyeri şartı” (closed shop clause) veya “sendikalı işyeri şartı” (union shop clause²¹⁴) olarak adlandırılan ve işyerinde toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya üye olan işçilerin işe alınması ya da işçinin işe alınması için ilgili sendikaya üye olmasının şart koşulması da sendika özgürlüğünü ihlal eden bir uygulamadır²¹⁵.

Sendikalarda aktif faaliyette bulunan, işyerinde çalışan diğer işçilerin örgütlenmesinde liderlik eden işçilerin bilgilerinin, işverenler, işveren kuruluşları ve hatta kimi zaman işçi sendikalarının birbirlerine bildirilmek suretiyle bu işçilerin işe alınmamasının sağlanmasına yönelik olan “kara liste” uygulaması da sendika özgürlüğünü ihlal etmektedir²¹⁶.

²¹¹ **Sur**, İş Hukuku, s.51; **Sümer**, Uygulamalar, s.520.

²¹² **Aktay**, s.59;

²¹³ Sarı sendika, gerçek sendikacılığın dışında, çeşitli oyunlar içerisinde girerek işçilerin aleyhine ve doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak işverenlerin lehine faaliyet gösteren sendika olarak tanımlanmaktadır. **Yılmaz**, s.645.

²¹⁴ Unionshop, işçinin işe alındığı tarihten itibaren belli bir süre içerisinde muayyen bir sendikaya üye olmasını zorunlu kılan sistem olarak tanımlanmaktadır. **Yılmaz**, s.779.

²¹⁵ **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.227.

²¹⁶ **Bulut**, s.217; İşçinin, kara liste uygulaması nedeniyle işe alınmaması durumunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nun yanı sıra 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun

B. İşçinin Bir Sendikaya Üyeliğini Devam Ettirmesi Koşuluna Bağlı Tutulamaması

İşçilerin işe alınmaları, belirli bir sendikaya üye olmaları ya da olmamaları koşuluna bağlanamayacağı gibi iş sözleşmesi boyunca belirli bir sendikaya üyeliğinin devam etmesi koşulu da konulamayacaktır. Zira Kanun'un 25/1. maddesinde de düzenlendiği üzere "İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri koşuluna bağlı tutulamaz."

Yapılan bu düzenleme ile birlikte yine işverenlerin, kendi menfaatleri doğrultusunda hareket eden ve kendilerine yakın olan sarı sendikalara üyeliklerinin, iş sözleşmesi boyunca devam etmesini şart koşmaları engellenmiştir. Benzer şekilde kapalı işyeri uygulaması yapılan işyerlerinde, işe alınacak işçilerin belirli bir sendikaya olan üyeliklerini devam ettirmeleri talep edilemeyecektir²¹⁷.

C. İşçinin Bir Sendikaya Üyeliğini Sona Erdirmesi Koşuluna Bağlı Tutulamaması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/1. maddesine göre işçilerin işe alınmaları; sendika üyeliğinden çekilmeleri koşuluna bağlı tutulamaz²¹⁸.

Yapılan bu düzenleme ile birlikte olumlu sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Böylelikle sırf sendika üyesi olmaları nedeniyle işçinin işe alınmaması yasaklanmıştır.

D. İşe Alınma Sırasında Sendikal Ayrımcılık ve İspatı

İşverenin, sendikal ayrımcılık teşkil eden davranışları yalnızca iş sözleşmesinin feshi olmayıp; işçiyi işe hiç alınmaması da mümkündür. İşçiler, işverenin fesih

24,25. maddeleri ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 51 ve 58. maddeleri uyarınca maddi ve manevi tazminat ile ilgili yayının durdurulmasına yönelik talepte bulunabileceği kabul edilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. **Küçük**, Doğukan. "Sendikal Tazminat", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018, s.71.

²¹⁷ **Aktay**, s.60; **Şahlanan**, Nuri Çelik'e Armağan, s.1685.

²¹⁸ **Aktay**, s.60.

dışındaki bu sendikal ayrımcılık niteliğindeki davranışlarına karşı da korunmak zorunda olup aksi halde sendika özgürlüğünden bahsedilmesi mümkün olmayacaktır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/4. maddesinde işverenin sendikal ayrımcılık yapması halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun 25/4. maddesinde düzenlenen bu tazminat öğretide “*sendikal tazminat*” olarak kabul edilmektedir²¹⁹. İşçinin, tazminat davası açabilmesi için iş güvencesi kapsamında olması ise aranmamaktadır²²⁰.

İşe alınma sırasında sendikal ayrımcılığa yapıldığı gerekçesiyle açılacak olan davalarda ispat yükünün hangi taraf üzerinde olduğu Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/7. maddesinde düzenlenmiş olup buna göre işverenin sendikal ayrımcılık yapması nedeniyle işe alınmadığı iddiasını, işçi ispat etmekle yükümlüdür²²¹.

Ancak STİSK. m.25/7’e göre işçi, sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur²²².

III. İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SIRASINDA SENDİKA ÜYELİĞİ GÜVENCESİ

A. İş İlişkinin Devamında Sendikal Güvenceler

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/2. maddesi ile işverenin, çalışma koşullarını belirlerken sendika üyesi işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında ya da farklı sendikalara üye olan işçiler arasında; 25/3. maddesi ile de işçilerin iş saatleri dışında ya da işverenin izni ile iş saatleri içinde sendikal faaliyetlerde bulunmaları nedeniyle ayırım yapmasını yasaklamıştır.

²¹⁹ **Gülşen**, Hale, “Türk İş Hukukunda Sendikal Ayrımcılık, Önlenmesi ve Yaptırımı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008. s.101.

²²⁰ **Sümer**, Uygulamalar, s.504.

²²¹ **Tuncay/ Savaş**, s.281; **Sur**, İş Hukuku, s.52; **Sümer**, Uygulamalar, s.520.

²²² **Sümer**, Uygulamalar, s.520; **Sur**, İş Hukuku, s.52.

Yapılan bu düzenleme ile işverenin, sendika üyesi olan, kendisine yakın olan sendika dışında başka bir sendikaya üye olan ya da sendikal faaliyetlere katılan işçilere daha ağır işler vermesi, disiplin hükümlerinin uygulanması, işçinin mesleki anlamda yükselmesi engellemesi ya da yavaşlatması, işçiye başka işyerine nakletmesi, işçinin mesleki eğitime göndermemesi gibi davranışlarda bulunması kanun hükmüne aykırılık teşkil edecek ve işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı kabul edilecektir²²³.

Kanun'da düzenlenen bu hüküm işverenin yönetim hakkını işçi lehine kısmen kısıtlamakta²²⁴ ise de tamamen ortadan kaldırmamaktadır²²⁵. Zira işveren, işçilerin eğitim, kıdem, beceri gibi objektif özelliklerini gözetererek ve işverenin yönetim hakkına dayanarak ücret, zam, mesleki ilerleme ve çalışma koşullarında farklılıklar oluşturabilir²²⁶.

İşverenin sendikal nedenlere dayalı olarak işçiye daha az ücret ödemesi, prim vermemesi gibi durumlar da eşit davranma yükümlülüğünü ihlal ettiği kabul

²²³ **Akyiğit**, s.75; **Aktay**, s.60; **Sümer**, Uygulamalar, s.504; **Usta**, s.940; **Aktuğ**, s.174.

²²⁴ "... İşveren iş sözleşmesinin devamı sırasında da işçiler arasında sendikalı-sendikasız ayrımı yapamaz. Kanun bunu engellemek için ayrıca bir hüküm koymuştur. Kanundaki bu düzenleme iş hukukundaki "eşit davranma ilkesi" ve "işverenin yönetim hakkıyla" da yakından ilgilidir. Öncelikle, bu maddelerde açıklanan işverenin sendikalı işçilerle sendikasız işçiler veya sendikal faaliyete katılan işçiler arasında ayırım yapma yasağı, işverenin eşit işlem yapma borcu kapsamı içerisinde değerlendirilmelidir. Zira, eşit davranma borcu; işverenin yükümlülüklerinden birisidir. İşveren, aynı işte ve aynı koşullarda, eşit verimde çalışan işçilere herhangi bir ayırım yapmadan eşit davranmakla yükümlüdür. Kısaca, eşit davranma borcu, işverenin haklı bir neden olmadan, keyfi ve haksız olarak işçiler arasında farklı davranmamasını ifade eder. İşverenin işçiler arasında sendikal ayırım yapması, işverenin yönetim hakkıyla da yakından ilişkilidir. Yönetim hakkı; kabaca, işverenin vereceği talimatlarla, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına denilmektedir. Kanununun 25.maddesinin ikinci fıkrasında; "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma koşulları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz." denilmektedir. Maddede yer alan " çalışma şartları " ibaresinin işin yürütümü yerine kullanıldığı, dolayısıyla işverenin yönetim hakkını amaçladığı açıktır. İşte bu açıdan bakıldığında söz konusu madde, işverenin yönetim hakkını sendikal nedenlerle sınırlar. Ayrıca, işverenin yönetim hakkını kötüye kullanmasını da engeller ..." Yargıtay 9. HD. 29.05.2017 T. 2017/20579 E. 2017/9060 K. (www.kazancı.com, ET.: 10.11.2021). Benzer nitelikte kararlar için bkz: Yargıtay 9. HD. 20.05.1985 T. 1985/2546 E. 1985/543 K.

²²⁵ **Usta**, s. 942; **Sümer**, Uygulamalar, s. 504; **Aktay**, s. 60; **Sur**, İş Hukuku, s.52.

²²⁶ **Şahlanan**, Nuri Çelik'e Armağan, s.1686; **Usta**, s.941; **Aktay**, s.60; **Sur**, İş Hukuku, s.53.

edilecektir²²⁷. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/2. maddesi ile ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Ancak STİSK m.39/4' e göre toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmayan işçiler, taraf işçi sendikansa dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu haklardan da yararlanabilecektir²²⁸.

B. İş İlişkisinin Devamında Sendikal Ayrımcılık ve İspatı

İş ilişkisi devam eden işçiye, diğer işçilere nazaran aleyhe davranışlarda bulunması durumunda da sendikal ayrımcılıktan bahsedilecektir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/4. maddesinde; işe alım sırasında olduğu gibi iş ilişkisinin devamı sırasında işverenin sendikal ayrımcılık yapması halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir. Bu durumda da işçinin, sendikal tazminata ilişkin dava açabilmesi için iş sözleşmesinin feshi zorunlu olmayıp iş sözleşmesi devam eden işçi de sendikal ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle sendikal tazminat davası açabilecektir²²⁹. İşçinin, sendikal tazminat davası açabilmesi için öncelikle arabuluculuk başvurusunda bulunması gerekmektedir. Sendikal tazminat talep eden işçinin ayrıca iş güvencesi kapsamında olması ise aranmamaktadır²³⁰.

İş ilişkisi devam ederken sendikal ayrımcılığa uğrayan işçi, sendikal tazminat ile birlikte ayrımcılık nedeniyle mahrum kaldığı diğer haklarını da isteyebilecektir²³¹. Yine işçinin, gördüğü bu ayrımcılık haksız fiil niteliğini taşımakta ise işçi Türk Borçlar Kanunu'nun 49. ve 58. maddeleri uyarınca maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabileceği de kabul edilmektedir²³².

İş ilişkisinin devamı sırasında sendikal ayrımcılığa maruz kalan işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği ve hatta koşulların mevcut olması

²²⁷ Okur, s.142; Usta, s.942.

²²⁸ Usta, s.944; Şahlanan, Nuri Çelik'e Armağan, s.1686; Aktay, s.49.

²²⁹ Sümer, Uygulamalar, s.504; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.185.

²³⁰ Sümer, Uygulamalar, s.504.

²³¹ Gülşen, s.102; Bulut, s.230.

²³² Okur, s.138.

halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca dava açabileceği de kabul edilmiştir²³³.

İşe ilişkisinin devamı sırasında sendikal ayrımcılığa yapıldığı gerekçesiyle açılacak olan davalarda ispat yükü, işe alım sırasındaki gibi STİSK. m.25/7'de düzenlenmiş olup ispat yükü, işçi üzerindedir.²³⁴ Ancak STİSK. m.25/7'e göre işçi, sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur²³⁵.

IV. İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ GÜVENCESİ

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz (STİSK m.25/3).

İşveren, işçinin sendika üyesi olması ya da olmaması, sendika üyeliğinden çekilmemesi ya da sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle iş sözleşmesini feshedemeyeceği gibi iş sözleşmesini feshedeceği işçiler arasında da sendikal nedenleri gözetemeyecektir²³⁶.

İşverenin aksi yönde hareket ederek sendikal nedenlerle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi sendikal nedenle fesih olarak adlandırılmakta olup bu husus ayrıca incelenecektir.

A. Sendikal Nedenle Feshin İspatı ve Sonuçları

1. Genel Olarak

İşçilerin sendikal özgürlüklerini, fesih baskısı hissetmeksizin kullanabilmesi oldukça önemli olup işçilerin bu özgürlüğünün sağlanabilmesi adına hukukumuzda birçok düzenleme bulunmaktadır.

²³³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.185.

²³⁴ Tuncay/ Savaş, s.281; Sur, İş Hukuku, s.52; Sümer, Uygulamalar, s.520.

²³⁵ Sümer, Uygulamalar, s.520; Sur, İş Hukuku, s.52.

²³⁶ Öztürk, s.93. Aktay, s.61; Şakar, s.271; Aktuğ, s.174; Sümer, Uygulamalar, s.505.

İşçinin, sendikaya üye olması ya da olmaması, mevcut üyeliğini devam ettirmesi ya da üyeliğinden ayrılması, sendikal faaliyette bulunması gibi sendikal hak ve özgürlüklerini kullanmaları nedeniyle iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi sendikal nedenle fesih olarak kabul edilmektedir²³⁷.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/2. maddesinde işverenin, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapılamayacağını ve 25/3. maddesinde işçilerin, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamayacakları açıkça düzenlenmiştir. Aksi bir durum ise işverenin, fesih hakkını kötüye kullanması niteliğinde olacaktır²³⁸.

İş sözleşmesinin, işverenin sendikal hakları ihlal eder nitelikte davranışları bulunması nedeniyle işçi tarafından feshedilmesi durumunda ise sendikal nedenle fesihten bahsedilemeyeceği kabul edilmektedir²³⁹. İşçi, sendikal hakları ihlal edilmesi ya da sendikal nedenlerle ayrımcılığa uğraması halinde ise buna ilişkin hükümlerden yararlanabilecek ve sendikal tazminat talebinde bulunabilecek²⁴⁰ ve ayrıca İş Kanunu'nun 24. maddesi gereği haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir²⁴¹.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi'nin 25/2, 3. maddelerindeki düzenlemelere aykırı şekilde yapılan fesihler sendikal fesih olarak kabul edilecek olup sendikal nedenle feshin hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır.

²³⁷ **Sümer**, İş Hukuku, s.215.

²³⁸ "...Sendika özgürlüğü olarak belirtilen sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı, normatif dayanağını Anayasa'nın 51 ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun [20](#), [31](#). maddelerinden almaktadır. İşverenin fesih hakkını işçinin sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını engellemek amacı ile kullanması fesih hakkının kötüye kullanılmasının en önemli örneğidir. Sendikal feshin arkasındaki gerçek neden, işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılmasıdır..." Yargıtay 9. HD. 09.02.2009 T. 2008/43768 E. 2009/1802 K. (www.kazancı.com, ET.: 26.12.2021).

²³⁹ **Bulut**, s.233.

²⁴⁰ **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.231.

²⁴¹ **Bulut**, s.234.

İşçinin iş sözleşmesinin, sendikal bir nedene dayalı olarak işverence feshedilmesi halinde işveren, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir (STİSK. m.25/4).

Sendikal fesih ile iş sözleşmesi feshedilen işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 ve 21. madde hükümlerine dayanarak feshin geçersizliği için dava açma hakkına da sahiptir. Burada işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı aranmamakta²⁴² olup 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre iş güvencesi kapsamında kalmayan işçiler de sendikal tazminat ve işe iade davası açabilecektir²⁴³. İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen ve işe iade davası açmak isteyen işçinin, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk sonucunda anlaşılabilmesi durumunda ise son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içerisinde işe iade davası açılması gerekmektedir.

İşçinin, sendikal tazminat davası açması, ayrıca işe iade davası da açması koşuluna bağlanmamış olup işçinin yalnızca sendikal tazminat talep etme hakkı vardır. Yine işçinin sendikal tazminata hak kazanabilmesi için işçi tarafından açılan

²⁴² İlgili kanun hükmünde daha öncesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine de atıf yapılarak iş güvencesi kapsamında kalan işçiler ile iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler arasında farklı güvenceler öngörülmüş ve bu hususta öğretide farklı görüşler öne sürülmüşse de Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarih ve 2013/1 E. 2014/161 K. sayılı kararı ile İş Kanunu'nun 18. maddesine yapılan atıf iptal edilmiş ve böylelikle iş güvencesi kapsamında kalmayan işçilerin de İş Kanunu'nun 20. ve 21. maddelerinden yararlanabilmeleri sağlanmıştır. "... (112) Sendikal tazminatın "fesih dışında" söz konusu olması ve sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçinin, 4857 sayılı Kanun'un 18. madde hükmüne göre dava açma hakkına sahip olması şeklinde sendikal örgütlenmeyi engelleyecek olan yasaklar demokratik toplum düzeninin gerekleriyle örtüşmemektedir. (116) Sendikalı olarak çalışmakta olan işçileri sendikal ayrımcılığa karşı korumak için getirilen sendikal tazminatın, iş güvencesine sahip olan ve olmayan işçiler yönünden farklı şekilde düzenlenmesi eşitlik ilkesi ile de bağdaşmaz. Zira iş güvencesine sahip olsun ya da olmasın sendikal tazminat ödenmesini gerektiren husus, sendikalı olarak çalışmaktayken ayrımcılığa tabi tutulmaktır. Bu bakımdan aynı hukuki statüye sahip olarak çalışan işçilere, sendikal tazminata hak kazanılması açısından farklı muamelede bulunulması, Anayasa'nın 10. maddesinde ifadesini bulan eşitlik ilkesiyle bağdaşmamaktadır. (118) Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa'nın 2., 10., 13. ve 51. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir..." Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014 T. 2013/1 E. 2014/161 K. RG. 11.11.2015, 29529.

²⁴³ Sümer, İş Hukuku, s.215; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.237; Bulut, s.276.

işe iade davasının kabul edilmesi sonucunda işçinin, işe başlatılmak üzere işverene başvurması ya da işverence işe başlatılmaması koşulu aranmamaktadır²⁴⁴.

2. Sendikal Nedenle Feshin İspatı

İşçinin, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile dava açması halinde feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak işçinin, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia etmesi durumunda feshin sendikal nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işçi üzerinde olacaktır (STİSK m. 25/6)²⁴⁵. Burada işverenin ispat yükümlülüğü, iş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayandığına; işçinin ispat yükümlülüğü ise iş sözleşmesinin feshine neden olan sendikal ayrımcılığa yöneliktir²⁴⁶. İşçi, feshin sendikal nedenlerle yapıldığı hususunu tanık anlatımlarıyla, işyerinde çalışan sendika üyesi olan ve olmayan işçi sayısı, iş sözleşmesi sonlandırılan sendikal ve sendikasız işçi sayıları gibi hususlarla ispatlayabilir²⁴⁷.

²⁴⁴ Sümer, İş Hukuku, s.216.

²⁴⁵ “...İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverendedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz....” Yargıtay 9. HD. 09.02.2009 T. 2008/43768 E. 2009/1802 K. (www.kazanci.com, ET.: 26.12.2021).

²⁴⁶ Sümer, İş Hukuku, s.217.

²⁴⁷ Süzek, Sarper, İş Hukuku, 9. B. 2013, s.658. “...Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağtlanıp bağtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir. Mahkemece yargılama sonucunda sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiş ise de, söz konusu karar eksik araştırmaya dayanmaktadır. Mahkemece feshin yapıldığı dönemde sendikaya üye olmayıp, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin bulunup bulunmadığı, sendikaya üye olan ve davalı iş yerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri, sendika üyeliğinden istifa etmesine karşın iş sözleşmesi sonlandırılan işçilerin olup olmadığı, sendikal olup iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı ve yetki prosedürünün başlatılıp başlatılmadığı hususları araştırılmamıştır...” Yargıtay 9. HD. 14.01.2015 T. 2014/30201 E. 2015/498 K. (www.sinerji.com, ET.: 25.12.2021).

İş sözleşmesi, işverence feshedilen işçinin sendikalı olması tek başına, feshin sendikal nedenle fesih olarak kabul edilmesini sağlamaz²⁴⁸. Yargıtay, konu ile ilgili vermiş olduğu kararlarında sendikal fesih için aranan koşulların neler olduğu, sendikal fesih iddiasıyla yapılan yargılamada hangi hususların gözetilmesi gerektiği, hangi durumların sendikal nedenle feshe karine teşkil ettiği gibi konulara detaylı olarak değinmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında “İşverenin görünüşteki fesih iradesinin arkasına geçerek gerçek fesih iradesi ve amacını sorgulayacak nitelikte açık ve kesin olan, iş ilişkisinin devamı sürecinde kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan hareketle işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetinin işvereni fesih işlemine yönelttiği şeklinde hakimin çıkarttığı sonuçlardır. Bu sonuçlar feshin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle yapıldığı iddiasını arttırıyorsa sendikal fesih karinesinin varlığı kabul edilmeli; işverenin feshin başka bir nedene dayandırıldığını ispatlayamaması halinde uyuşmazlık işçi lehine çözümlenmelidir”²⁴⁹ demek suretiyle sendikal fesih karinesinden bahsetmiştir. Örneğin işçinin sendika üyesi olmasından hemen sonra iş sözleşmesinin feshedilmesi²⁵⁰, grev kararının kaldırılmasından sonra işyerine gelen işçilerin işe

²⁴⁸ **Öztürk**, s.94. “... Davacı, sendika üyesi olduğu için işten çıkarıldığını iddia ederek sendikal tazminatta istemiştir. İş akdi feshedilen bir işçinin surf sendika üyesi olması bu sebeple işten çıkarıldığının kabulü için yeterli görülemez. Davacı, iş sözleşmesinin feshinden çok önce sendikaya üye olmuştur. Dinlenen davalı tanıkları işyerindeki ekonomik kriz nedeni ile sendikalı ve sendikasız bazı işçilerin işten çıkarıldığını bildirmişlerdir. Davacı, tanıkları ise somut olayları ortaya koymadan, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl zammından yararlanırmamak amacı ile işten çıkarıldığını mücerret olarak söylemekle yetinmiştir. Toplanan tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde davacının sendikaya üye olması sebebiyle işten çıkarıldığı kanıtlanamamıştır. Bu durumda sendikal tazminata ilişkin isteğin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir...” Yargıtay 9. HD. 14.06.1993 T. 1992/14365 E. 1993/10178 K. (www.kazancı.com, ET.: 26.12.2021).

²⁴⁹ Yargıtay HGK. 25.03.2009 T. 2009/9-373 E. 2009/417 K. (www.karararama.yargitay.gov.tr, ET.: 05.05.2022).

²⁵⁰ “...Dosya içeriğine göre davalı işyerinde sendikal örgütlenmenin Nisan 2009 ayı başında başladığı, davacı ve bir kısım işçilerin sendika üyeliği için evraklarını hazırladıkları ve sendikal örgütlenmede öncülük yaptıkları, bu aşamada işverenin 14 ve 15.4.2009 tarihinde davacı dahil birkaç işçinin iş sözleşmesini "ekonomideki daralma nedeni ile siparişlerin azalması ve üretimin düşmesinin çalışan sayısında indirime gidilmesi" gerekçesi ile feshedildiği, takip eden süreçte 15 Nisan tarihinden sonra üye olan sendika üyesi işçilerin işten çıkarıldığı, keza Eylül 2009 ayında da sendika üyesi olan bir kısım işçilerin iş sözleşmeleri süresinin sona ermesi nedeni ile

başlatılmaması ve iş sözleşmesinin feshedilmesi²⁵¹ sendika nedenle feshe karine teşkil etmektedir.

Yargıtay kararlarına göre işverence yapılan feshin sendikal nedenle feshi olup olmadığının ortaya çıkarılması için yapılacak yargılamada gözetilmesi gereken bazı hususlar şunlardır;

- İşyerinde çalışmaya devam eden sendikal işçinin bulunup bulunmadığı incelenmelidir.

*“... Sendikadan istifa eden işçi sayısı ve istifa tarihlerinin ve sendika üyesi olup işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığının mahkemeye araştırılarak feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gereklidir...”*²⁵².

feshedildiği, bu süreçte kayıt ve incelemelere göre 127 işçinin sendikaya üye olduğu, 112 işçinin sendika üyeliğinden istifa ettiği, sendika üyesi olmadığı halde 39 işçinin de üye olan işçiler gibi işveren tarafından temin edilen araçla notere gönderilerek üyelikten istifa ettikleri, üyelikten istifa eden işçilerden işten çıkarılan olmadığı anlaşılmıştır. Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren feshin geçerli nedene dayandığını, feshin kaçınılmazlığını kanıtlayamadığı ve fesih nedeni ile çelişen uygulamalara gittiği anlaşıldığından mahkemeye feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi yerinde bulunmuş ve davalı vekilinin temyizi nedenlerinin reddi gerekmiştir. Ancak sürece göre davacının sendikal faaliyette bulunduğu, sendikaya üye olmak üzere evraklarını hazırladığı tanık anlatımı, sendika üyesi olmayan veya sendika üyeliğinden istifa edenlerin iş sözleşmelerinin feshedilmemesi, sendika üyesi olmayan, ancak üye olduklarından şüphe edilen işçilerle birlikte üye olan işçilerin sendika üyeliğinden istifa ettirilmeleri gibi karinelere feshin sendikal nedene dayandığı sabittir. Mahkemeye işe başlatmama tazminatının 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31/6. maddesi uyarınca belirlenmemesi hatalı bulunmuştur...” Yargıtay 9. HD. 02.12.2003 T2003/7129 E. 2003/7129 K. (www.kazancı.com, ET.: 26.12.2021).

²⁵¹ “...Dosya içeriğine göre, grev kararı üzerine iş sözleşmeleri askıya alınan sendika üyesi işçilerin, grev kararının kaldırılmasını takiben 26.04.2005 tarihinde işe başlamak için gelen davacı işçinin işe alınmadığı, takiben davalı işverenin işe başlatmamak için oyalayıp, devamsızlık tutanakları tutarak bu nedenle iş sözleşmesini feshettiği, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı sabittir. Mahkemeye bu yöndeki değerlendirme yerindedir. Ancak işyerinde fesih tarihi itibari ile sendika üyesi çalışan işçi kalmaması, grev kararı alınmasına rağmen çalışmak isteyen davacı işçinin davalı işverence çalıştırılmaması, fesih işleminde davalı işverenin tutumu dikkate alındığında, feshin sendikal nedene dayandığı anlaşılmaktadır...” Yargıtay 9. HD. 24.04.2006 T. 2006/5659 E. 2006/11258 K. (www.kazancı.com, ET.: 26.12.2021).

²⁵² Yargıtay 22. HD. 23.01.2017 T. 2017/759 E. 2017/692 K.. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 26.12.2021). Benzer nitelikte kararlar için bkz. 22.HD. 23.01.2017 T. 2017/743 E. 2017/593 K.;9. HD. 22.12.2008 T. 2008/39868 E. 2008/34788 K.

“... İlgili sendikaya yeniden müzekkere yazılarak, önceki yazılarında belirtilen 26 kişinin hangi tarihlerde sendikaya üye oldukları, üyeliklerinin hangi tarihte ve ne şekilde sonlandırıldığı, sendikadan istifa edip etmedikleri, işyerinde çalışmaya devam edip etmedikleri, iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiş ise fesihlerin hangi tarihlerde gerçekleştiği ve işverenin fesih gerekçesinin ne olduğu, üyelikten istifa edilmiş ise istifa edenlerin işyerinde çalışmaya devam edip etmedikleri, halen sendika üyesi olup işyerinde çalışan kişilerin bulunup bulunmadığı gibi konuların sorularak dosya kapsamına göre irdelenmesi; ayrıca davacının iş sözleşmesinin feshinden önce ve sonraki yakın aylarda işçi çıkarılması ve yeni işçi alımı yapıp yapılmadığının ilgili ... biriminden tespit edilmesi, edinilecek tüm bilgilerin dosya kapsamına göre değerlendirilerek feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının tespit edilerek sonuca göre karar verilmesi gerekirken eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”²⁵³.

- İş sözleşmeleri feshedilen sendikalı işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı, alınmış ise alınan işçilerin sendika üyesi olup olmadıkları araştırılmalıdır.

“Mahkemece sendikalaşma süreci kronolojik olarak değerlendirilmeli, sendikaya üye olan ve davalı iş yerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri belirlenmeli, sendika üyeliğinden istifa etmesine karşın iş sözleşmesi sonlandırılan işçilerin olup olmadığı, sendikalı olup, iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı, alınmış ise alınan işçilerin sendika üyesi olup olmadıkları araştırılmalıdır...”²⁵⁴.

²⁵³ Yargıtay 22.HD. 26.01.2017 T. 2017/865 E. 2017/1035 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 26.12.2021). Benzer nitelikte kararlar için bkz. 22.HD 23.01.2017 T. 2017/759 E. 2017/692 K.

²⁵⁴ Yargıtay 9.HD. 27.03.2017 T. 2016/7320 E. 2017/4974 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 26.12.2021). Benzer nitelikte kararlar için bkz. Yargıtay 9.HD. 27.03.2017 T. 2016/7320 E. 2017/4974 K.

“... Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağtlanıp bağtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir...”²⁵⁵.

- İşveren aleyhine sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan açılan kamu davasının halen derdest olması durumunda davanın sonucunun beklenmesi gerekir.

“... Fesih dönemi toplam kaç işçi çıkarıldığı araştırılmalı, bunun sendikalı olup işten çıkarılan işçilere oranı tespit edilmeli, ayrıca sendika üyeliğinden istifa ettiği belirtilen işçilerden işten çıkarılan olup olmadığı saptanmalıdır. Fabrika yetkilileri aleyhine sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan... Cumhuriyet Başsavcılığınca açılan kamu davasının sonucu da değerlendirilerek, dosyadaki tüm delillerle birlikte feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı somut olarak tespit edilmelidir. Eksik araştırmayla yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır...”²⁵⁶.

- Sendika üyeliği ile fesih tarihi arasında geçen süre dikkate alınmalıdır.

“... Davacının Temmuz 2000 tarihinde sendikaya üye olduğu, sendikanın 9.10.2000 de yetki alarak TİS görüşmelerine başladığı 1-10.2000-30.9.2002 yürürlük süreli sözleşmenin 3.4.2001 tarihinde imzalandığı

²⁵⁵ Yargıtay 22.HD. 23.01.2017 T. 2017/761 E. 2017/693 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 26.12.2021). Benzer nitelikte kararlar için bkz. Yargıtay 9.HD. 11.04.2013 T. 2012/31661 E. 2013/11815 K.

²⁵⁶ Yargıtay 9.HD. 22.06.2017 T. 206/26622 E. 2017/11073. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 26.12.2021).

anlaşılmaktadır. Davacı tanıkları da feshin sendikal nedene gerçekleştirildiğine dair somut beyanlarda bulunmamışlar varsayıma dayalı ifadeler vermişlerdir. Olayların bu gelişim tarzı ve mevcut delillere göre üyelik tarihinden 6-7 ay sonra gerçekleştirilen feshin sendikal nedene dayalı olduğu kanıtlanmadığından bu isteğin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir... ”²⁵⁷.

“... Davacı işçinin 8.4.2005 günü sendikaya üye olduğu, iş sözleşmesinin ise yaklaşık dört ay sonra feshedildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davalı işverence yeterli ve inandırıcı delil sunulmadığından feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılmış olması isabetlidir. Ancak, davalı işverence sendikal işçilerle birlikte sendika üyesi olmayanların da işten çıkarıldığı, davacının sendikaya üye olduğu tarih ile fesih tarihi arasında yaklaşık dört aylık bir süre geçtiği, davacı tanıklarından ikisinin olayla ilgi bilgilerinin duyuma dayalı olduğu, üçüncü tanığının ise aynı durumda olan bir işçi olup, feshin sendikal nedene dayandığını kabul için yeterli bilgiye sahip olmadığı, işyerinde davacının üyesi olduğu sendikanın yetki aldığı ve davacının sendikaya üye olmasından önce toplu iş sözleşmesi imzaladığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Mevcut delil durumuna göre feshin sendikal nedene dayandığının kabulü doğru değildir... ”²⁵⁸.

“... Toplanan delillere ve özellikle Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan soruşturma sonucu düzenlenen rapora göre davacı işçinin 11.2.2000 tarihinde sendikaya üye olduktan üç gün sonra 14.2.2000 tarihinde sözleşmesi feshedildiğinden olayda sendikal tazminat koşullarının gerçekleştiği kabul edilmelidir... ”²⁵⁹.

²⁵⁷ Yargıtay 9 HD. 29.09.2005 T. 2005/28142 E. 2005/31652 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 26.12.2021).

²⁵⁸ Yargıtay 9. HD. 29.05.2006 T. 2006/11277 E. 2006/15696 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 26.12.2021).

²⁵⁹ Yargıtay 9. HD. 19.02.2002 T. 2001/17566 E. 2002/2925 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 26.12.2021).

- İşçinin üye olduğu sendikanın, örgütlenme sürecindeki üye sayısındaki değişimin incelenmesi gerekmektedir.

“... Sendikanın davalı işyerinde örgütlenmeye başladığı tarihten itibaren geçen süreç içindeki üye sayısındaki değişimin ne olduğu hususlarının açıklığa kavuşturularak olayların kronolojik gelişimi de göz önüne alınıp dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte konunun değerlendirilip feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının belirlenmesi gerekirken yetersiz dosya kapsamına dayanılarak eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır...”²⁶⁰.

“...Feshin geçerli sebebe dayanmadığının tespit edilmesinden sonra davacının sendikal fesih iddiasının yerinde olup, olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Mahkemeye fesihten önceki altı ay ve sonraki altı ay içinde işe alınan, işten çıkarılan işçiler olup olmadığı, bu şekilde kaç kişinin işten çıkarılıp işe alındığı, bunlar arasında sendika üyesi, T.K. İş Sendikası üyesi olup olmadığı, varsa sayıları, üyelikten istifa edip çalışmaya devam eden ya da üyelikten istifa edip yeninden işe alınan işçi olup olmadığı, sendikanın davalı işletmesinde örgütlenmeye başladığı tarihten itibaren geçen süreç içindeki üye sayısındaki değişimin ne olduğu hususlarının açıklığa kavuşturularak dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte konunun değerlendirilip feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığının belirlenmesi gerekirken yetersiz dosya kapsamına dayanılarak eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır.

²⁶⁰ Yargıtay 22. HD. 24.09.2014 T. 2014/21673 E. 2014/25431 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 28.12.2021) Benzer nitelikte kararlar için bkz. 22.HD. 24.09.2014 T. 2014/21672 E. 2014/25430 K.

Son olarak mahkemece ulaşılan sonuca göre de, boшта geçen süre ücretine hak kazanılması için süresi içinde işverene işe başlatılmak için başvurulması gerektiğinin göz ardı edilmesi de isabetsizdir...”²⁶¹.

- İşverenin, fesih nedeni olarak öne sürdüğü sebeplerin mahkemece araştırılması gerekmektedir.

“... Mahkemece her bir davacı işçi bakımından fesih nedenine göre değerlendirme yapılmamıştır. Her bir davacı işçi bakımından fesih nedeni ile bağlı kalınarak öncelikle iddiaya konu fesih yönünden deliller değerlendirilmeli, varsa eylemin barışçıl ve demokratik olup olmadığı, davacı işçi eyleme katılmışsa eylemin süresi belirlenmek suretiyle ölçülü biçimde kullanılıp kullanılmadığı değerlendirmeye alınmalıdır. Fesih bildiriminde zarar iddialarına dayanılmışsa, gerekirse bu yönde deliller değerlendirilmek suretiyle sonuca gidilmelidir. Davranışa dayanan fesih nedenleri bakımından da deliller ayrıca değerlendirilmelidir. Tanık beyanları da her bir dava özelinde davacıya özgü fesih nedeni yönünden ele alınmalıdır. Dosya kapsamına göre her bir fesih nedeni ve delil durumu değerlendirilmek suretiyle iç hukuk ve uluslararası hukuk yönlerinden somut olaya özgü değerlendirme yapılmalıdır. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir...”²⁶².

“... Somut olayda, davalı işverenin fesih gerekçesinde belirttiği "ürün ömrünü" tamamlayan mallar konusunda bir araştırma yapılmamıştır. Bir kısım davalı tanıkları davacının işten çıkartıldığı dönemde ... siparişi nedeniyle fazla mesai yapıldığı 15 işçinin işe alındığını ifade etmişlerdir. Bazı davacı tanıkları ise bir bölüm işçilerin İzmir'e nakledildiğinden söz etmişlerdir. Davalı Şirket ile ... Sendikası arasında düzenlenen 2.5.2003

²⁶¹ Yargıtay 22. HD. 11.06.2014 T. 2014/14173 E. 2014/16932 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 25.12.2021). Benzer nitelikte kararlar için bkz. Yargıtay 22. HD. 02.07.2012 T. 2012/1035 E. 2012/15466 K.

²⁶² Yargıtay 9. HD. 10.03.2016 T. 2016/2476 E. 2016/5446 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.:26.12.2021).

tarihli tutanakta, isteyen işçilerin İstanbul fabrikasına transfer edilmesi prensip olarak kabul edildiği tespit edilmiştir. Tüm bu iddialar üzerinde mahkemece durulmadan ve gerekli araştırma yapılmadan yukarıda sözü edilen ilkeler göz önünde tutulmadan davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."²⁶³.

"... Öncelikle belirtmek gerekir ki, dava dilekçesinde sendikal nedene dayanıldığı ve kötüniyet tazminatına gerekçe olarak da başkaca bir sebep ileri sürülmediğine göre, sendikal nedenle feshin olup olmadığının üzerinde durulması gerekir. Mahkemece bu yönde yeterince araştırmaya gidilmemiştir. İşyerinde kaç işçinin çalıştığı, kaçının ve hangi tarihlerde sendikaya üye olduğu, bu üyelikten çekilenlerin olup olmadığı, işyerinden çıkarılan işçilerin sayısı ve çıkarıldıkları tarihler, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin kaçının sendikalı olduğu, aynı dönemde yeni işçi alınıp alınmadığı, alınmışsa hangi iş için alındıkları ve işyerinde çalışan sendika üyesi işçi olup olmadığı hususları araştırılmalıdır. Yine davalının ekonomik neden savunması üzerinde durulmalı, gerekirse bu yönde bilirkişi incelemesine gidilmelidir. İşyerinde bazı bölümlerin kapatılıp kapatılmadığı araştırılmalı, kapatılan bölümler varsa davacının bu bölüm işçisi olup olmadığı tespit edilmelidir..."²⁶⁴.

²⁶³ Yargıtay 9. HD. 24.01.2005 T. 2004/27869 E. 2005/1428 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.:26.12.2021).

²⁶⁴ Yargıtay 9. HD. 05.10.2005 T. 2004/13246 E. 2004/21982 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.:26.12.2021). Benzer nitelikte kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD. 23.01.2006 T. 2005/3911 E. 2006/939 K.

§ 3. SENDİKAL AYRIMCILIĞIN HUKUKİ, CEZAİ VE İDARİ YAPTIRIMLARI

I. SENDİKAL TAZMİNAT

A. Genel Olarak

İşçinin, sendika üyeliği güvencesinin ihlal edilmesi halinde sendikal tazminatı söz konusu olacaktır. İşçinin sendikal tazminata hak kazanması için herhangi bir zarara uğraması gerekmemekte olup iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi yeterlidir²⁶⁵. Bu durum sendikal tazminatın, bir tür medeni ceza olduğu şeklinde kabul görmektedir²⁶⁶.

Sendikal ayrımcılığa uğrayan işçi, sendikal tazminat ile birlikte işe iade talebinde bulunabileceği gibi yalnızca sendikal tazminat davası açma hakkı da bulunmaktadır. Ayrıca işçinin sendikal tazminata hak kazanması için işe iade için başvurması ya da işveren tarafından işe iade başvurusunun reddedilmesi şart değildir²⁶⁷.

B. Sendikal Tazminatın Miktarı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/4. maddesinde işverenin, işçiye sendikal ayrımcılık yapması halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir. Kanun metninde kesin bir

²⁶⁵ Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.242.

²⁶⁶ Gülşen, s.121.

²⁶⁷ "...4857 Sayılı İş Kanunu'nun [21.](#) maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, an çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun [25.](#) maddesindeki sendikal sebeple yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal sebeple yapılan fesihlerde tazminat, işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama koşuluna bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir..." Yargıtay 7. HD. 25.03.2015 T. 2015/9209 E. 2015/5525 K. (www.kazancı.com, ET.:28.12.2021).

tazminat miktarı belirlenmemiş yalnızca asgari miktar belirtilmiştir. Bu şekilde tazminatın miktarının belirlenmesi, işçinin kıdemi, işverenin ayrımcılık teşkil eden davranışı, iş sözleşmesinin sona eriş şekli gibi hususlar gözetilerek²⁶⁸ mahkemece belirlenecektir²⁶⁹. Ancak Yargıtay “taleple bağıllık kuralı” gereği davacının daha azını talep etmesi halinde; hakimin, fazlasına hükmetmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir²⁷⁰.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, vermiş olduğu bir kararında²⁷¹;

- 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için bir yıllık ücreti,

²⁶⁸ “... Mahkemece sendikal nedene dayandığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine, 14 aylık ücret tutarı işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının belirlenmesine karar verilmiştir. Hüküm davalı tarafından temyiz edilmiştir. Dosya içeriğine ve davacının çalışma süresine göre sendikal nedenle iş sözleşmesi feshedilen davacı için işe başlatmama tazminatının alt sınırdan ayrılarak belirlenmiş olması isabetli görülmemiştir. Dosya İçeriğine, fesih nedeni ve hizmet süresine göre işe başlatmama tazminatının bir yıllık ücret tutarı olarak belirlenmesi uygun görülmüştür...” Yargıtay 9. HD. 22.05.2006 T. 2006/10439 E. 2006/15150 K. (www.kazancı.com, ET.: 28.12.2021).

²⁶⁹ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.242.

²⁷⁰ “... Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, feshin sendikal nedenle yapıldığı anlaşıldığından davalının feshin geçersizliğine ve işe iadeye yönelik temyiz itirazları yerinde değildir. Ancak sendikal sebeple feshin yapılmış olsa da işe başlatmama tazminatının, bir yıllık ücret tutarında belirlenmesi isabetsizdir. Dava dilekçesinde işe başlatmama tazminatının sekiz aylık ücretle sınırlandırılması nedeniyle HUMK’nun madde 74’e aykırı şekilde istekten fazlasına hüküm kurulamaz. Öte yandan Sendikalar Kanunu’nun değişik 31/6. maddesine göre sendika üyeliği veya sendikal faaliyet sebebiyle iş sözleşmesinin feshi halinde İş Kanunu’nun 18-21 madde hükümleri uygulanacağından ayrıca sendikal tazminat talep edilemez. Birleştirilen sendikal tazminat davası bu davadaki işe başlatmama talebini artıramayacağından bu dava nedeniyle ayrıca vekalet ücretine hükmedilemez. Bu nedenle mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir...” Yargıtay 9. HD. 07.10.2004 T. 2004/21425 E. 2004/22545 K. (www.kazancı.com, ET.: 28.12.2021).

²⁷¹ “...Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir. Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun’un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir...” Yargıtay 7. HD. 25.03.2015 T. 2015/9209 E. 2015/5525 K. (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET.: 28.12.2021).

- 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için bir yıl bir aylık ücreti,
- 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için bir yıl iki aylık ücreti tutarında sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir²⁷².

Kanunda, sendikal tazminatın yalnızca alt sınırının belirlenmiş ve bu boşluk her ne kadar Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılmış ise de bu durum sendikal tazminat miktarında belirsizliğe, aynı olaylarda farklı kararlar verilmesine ve gereğinden az tazminata hükmedilmesine sebebiyet vermektedir. Bu sebeple Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılan bu boşluğun, bizzat kanun hükmü ile ve açık bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Tazminata esas alınacak ücret, işçinin ayrımcılığa uğradığı tarihteki çıplak brüt ücretidir²⁷³.

İşçi, sendikal ayrımcılığa işe alınma sırasında uğraması durumunda ise tazminata esas alınacak ücretin ne olduğu konusunda ise görüş ayrılığı bulunmaktadır. Bir görüşe göre adayın yaşına uyan yasal asgari ücret ya da işyerinde Toplu İş Sözleşmesi'nde belirtilen sözleşmesel asgari ücret üzerinden hesaplanması gerekecektir²⁷⁴. Bir diğer görüşe göre ise işyerindeki emsal işçinin ücreti, emsal işçi bulunmaması durumunda ise benzer konumda bulunan işçinin ücreti esas alınacaktır²⁷⁵. İşe alınma sırasında sendikal ayrımcılığa uğrayan işçi lehine hükmedilecek sendikal tazminatta; işçinin işe alınması durumunda hak kazanacağı ücretin esas alınması gerektiğini düşünmekteyiz.

Sendikal tazminatın, Türk Borçlar Kanunu'nun 183 vd. maddeleri uyarınca mirasçılara geçebileceği veya bir başkasına devredilebileceği kabul edilmektedir²⁷⁶.

²⁷² Akay Pişken, Nursel. "Sendika Özgürlüğü Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Yargıtay Kararları Bağlamında İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2019. s.24.

²⁷³ Akyiğit, s.78.

²⁷⁴ Akyiğit, s.78.

²⁷⁵ Sümer, İş Hukuku, s.213; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.227; Yavuz Uzun, s.91.

²⁷⁶ Akyiğit, s.78.

C. Zamanaşımı

Sendikal tazminat davası açmak için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ayrıca bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir. 4867 sayılı İş Kanunu'na, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun²⁷⁷ 15. maddesi ile eklenen Ek 3. madde ile birlikte işçilik alacak ve tazminatlarına ilişkin özel zamanaşımı süreleri düzenlenmişken; sendikal tazminata yönelik herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Sendikal tazminat davasının, madde kapsamı dışında tutulması nedeniyle sendikal tazminat davalarında Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde düzenlenen genel zaman aşımı süresi geçerli olacak ve sendikal tazminat davası için 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır²⁷⁸.

D. Sendikal Tazminatın Diğer Tazminatlarla İlişkisi

İşçinin sendikal tazminata hak kazanmasına sebebiyet veren neden sendikal bir ayrımcılığa uğraması ve işverenin sendikal kötünietli davranışlarıdır. Bu sebeple de işverence gerçekleştirilen bu kötünietli ve eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranışlarının diğer sonuçları olan iş güvencesi tazminatı, kötüniet tazminatı, ayrımcılık tazminatı, kıdem ve ihbar tazminatları ile sendikal tazminatın birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir²⁷⁹.

İş sözleşmesi sendikal ayrımcılık nedeniyle sona eren işçinin, iş güvencesi kapsamında bulunmasa dahi işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Ancak davanın kabulü halinde sendikal tazminatın yanında iş güvencesi tazminatına hükmedilemeyecektir²⁸⁰. Nitekim bu husus Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/5. maddesinde “ işçinin işe başlatılmaması halinde ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir.

²⁷⁷ RG. 25.10.2017, 30221.

²⁷⁸ **Özcan**, Durmuş. İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, 2013. s.116.

²⁷⁹ **Bulut**, s.301.

²⁸⁰ **Sümer**, İş Hukuku, s.214; **Sağsöz**, s.129; **Akyiğit**, s.81.

İşçinin, sendikal ayrımcılık nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi aynı zamanda İş Kanunu'nun 17/6. maddesine göre işverenin fesih hakkının kötüye kullanılarak iş sözleşmesini sona erdirmesi niteliğinde olup işverenin işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödemesi gerekmektedir. İşverenin sendikal ayrımcılık nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi her ne kadar aynı zamanda kötüniyetli bir fesih olsa da aynı sebebe dayanarak ilave tazminata hükmedilmeyeceği kabul edilmekte²⁸¹ olup sendikal tazminata hükmedilmesi halinde ayrıca kötüniyet tazminatı hükümleri uygulanamayacaktır²⁸².

İşverenin, sırf sendikal nedenlerle işçiler arasında ayırım yapması eşit davranma yükümlülüğünün açıkça ihlalidir. Ayrımcılık tazminatına ilişkin düzenlemelerin yapıldığı İş Kanunu'nun 5. maddesinde de işverenin İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı; aksi halde işçinin dört aya kadar ücreti tutarında tazminata hükmedilebileceği düzenlenmiştir. Ancak yine İş Kanunu'nun 5/6. maddesinde²⁸³ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerinin saklı tutulması nedeniyle işçinin sendikal tazminat ile birlikte ayrımcılık tazminatına hükmedilemeyecektir²⁸⁴.

İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilmesi durumunda işçi, diğer koşulların da sağlanması halinde hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatı ile prim gibi alacak haklarını işverenden talep edebilecektir²⁸⁵.

²⁸¹ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.243.

²⁸² Tunçomağ/ Centel, s.291; Sur, s.60; Sağsöz, s.129; Bulut, s.305.

²⁸³ Kanun hükmünde her ne kadar “2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. Maddesi” ifadesi kullanılmışsa da aynı hüküm 6356 sayılı kanun için de uygulanacaktır.

²⁸⁴ Sur, s.60; Bulut, s.304; Bağcı, s.29.

²⁸⁵ Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.243; Bulut, s.307; Yavuz Uzun, s.201.

II. CEZAI YAPTIRIMLAR

Sendika özgürlüğü güvencesi, 6356 sayılı Kanun ve Anayasa'nın yanı sıra 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesi ile de korunmuş ve sendikal özgürlüğünün ihlali halinde cezai yaptırımlar düzenlenmiştir.

Türk Ceza Kanunu'nun sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi başlıklı 118. maddesine göre “bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur”²⁸⁶.

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun varlığının kabul edilmesi için suçu faili olan işverenin, suçun mağduru olan işçinin sendika özgürlüğünü kasten ihlal etmesi gerekmektedir²⁸⁷.

²⁸⁶ “...İşçi olarak çalışmakta olan katılanın ... Sendikası'na üye olduğunu öğrenmeleri üzerine, "sendikadan istifa et, yoksa seni işten atarız" diyerek tehdit etmek şeklinde iddia ve kabul olunan eylemlerinde TCY'nın 118. maddesinde tanımlanan "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" suçunun tehdit unsurunun oluştuğu gözetilmeden mahkumiyeti yerine yazılı şekilde beraatlerine karar verilmesi yasaya aykırıdır...” Yargıtay 4. CD. 14.07.2010 T. 2008/15172 E. 2010/13889 K. (www.kazancı.com , ET.: 01.01.2022).

²⁸⁷ **Baskan**, Esra, “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara 2012, s.335. Detaylı bilgi için bkz: **Artuk/ Gökcen/ Yenidünya**, s.25; **Özgenç**, s.4264.

III. İDARİ YAPTIRIMLAR

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 78. maddesinde cezai hükümler düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanun’un 78/1. maddesinin c bendine göre “17. maddeye aykırı olarak üye kaydedenler ile 19. maddeye aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için yediyüz Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılacaktır.”.

Kanun hükmünde, yalnızca işverenlerin ilgili idari yaptırıma muhatap olduğu belirtilmemiş olup “zorlayan” demek suretiyle işveren dışında üçüncü bir kişi de bu idari yaptırımla cezalandırılabilir²⁸⁸.

Düzenlenen bu yaptırım, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilecektir (STİSK. m.78/3).

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nce verilen cezaya karşı hangi itiraz yoluna başvurulacağı kanunda açıkça belirtilmemiş olup bu konuda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir görüşe göre 6356 sayılı Kanunun 79. maddesinde “Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.” hükmü bulunmakta olup buna göre ilgili karara karşı iş mahkemesine başvuruda bulunulabilir²⁸⁹. Bir diğer görüşe göre ise 6356 sayılı Kanunun 79. maddesinde her ne kadar iş mahkemelerinden bahsedilmişse de 5326 sayılı Kabahatler Kanunu’nun 3/1. maddesinin a bendinde “Bu kanunun, idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı” düzenlenmiştir. Buna göre verilen idari yaptırım kararına karşı Sulh Ceza Hakimliğine başvurulacaktır²⁹⁰.

²⁸⁸ Akyiğit, s.87.

²⁸⁹ Akyiğit, s.87.

²⁹⁰ Bulut, s.310; Sağsöz, s.131.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

§ 1. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

I. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ KAVRAMI

Tüzel kişiliğe sahip olan sendikaların, faaliyetlerini yürütebilmeleri için bazı organlara sahip olmaları gerekmektedir. Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 9.maddesinde düzenlenen zorunlu organlardandır.

2821 sayılı Kanun'da bu zorunlu organlardan yönetim kurulu ve denetleme kurulu üyeleri, yönetici olarak kabul edilmiştir (m. 9/5).

6356 sayılı Kanun'da ise kuruluşun ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri yönetici olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla sendika yöneticilerine tanınan güvencelerden, yönetim kurulu üyeleri faydalanabilecektir.

II. SENDİKAYÖNETİCİLİĞİ TÜRLERİ

A. Profesyonel Sendika Yöneticiliği

Tüm emek ve mesaisini sendikaya harcamak için işyerinden ayrılan yönetim kurulu üyelerine, profesyonel sendika yöneticisi denilmektedir. Profesyonel sendika yöneticileri, yöneticilik görevini icra etmek için iş sözleşmelerini feshedebilir ya da askıya alabilirler. İş sözleşmelerinin askıya alındığı dönemde işçi ve işverenin, iş görme ve ücret ödeme yükümlülükleri bulunmamaktadır²⁹¹. Profesyonel sendika yöneticiliği yaptıkları dönemde işçilerin ücretleri sendika tarafından karşılanmaktadır. İşçi, sendika yöneticisi olduğu anda ya da yöneticilik süresi

²⁹¹ Sümer, İş Hukuku, s.217.

boyunca iş sözleşmesini feshetme hakkını kullanması halinde kıdem tazminatına da hak kazanacaktır²⁹².

B. Amatör Sendika Yöneticiliği

Amatör sendika yöneticileri, profesyonel sendika yöneticilerinden farklı olarak; bir yandan sendika yöneticiliği faaliyetinde bulunurken diğer yandan da mevcut işyerinde işçi olarak çalışmaya devam etmektedir. Dolayısıyla yöneticinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme yükümlülüğü amatör sendika yöneticiliğinde devam etmektedir. Amatör sendika yöneticilerine sendika tarafından ücret yerine “huzur hakkı” adı verilen bir ödeme yapılmaktadır.

III. SENDİKA YÖNETİCİSİ OLMA KOŞULLARI

A. İlgili Sendikanın Üyesi Olma

Sendika yöneticisinin, yönetici olacağı sendikanın üyesi olmasına ilişkin kanuni bir düzenleme olmasa da öğretide “işçinin, ilgili sendikaya üye olması gerektiği” kabul edilmektedir²⁹³. Dolayısıyla sendika yöneticiliği için ilk koşul, ilgili sendikaya üye olmasıdır.

B. Kurucu İçin Aranılan Koşullara Sahip Olma

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 9.maddesinde “kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6.maddede aranan koşullara sahip olmak gerektiği” açıkça düzenlenmiştir.

Kanun maddesi gereği sendika yöneticisi olacak kişilerin de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 6.maddesinde düzenlendiği üzere;

- Fiil ehliyetine sahip olma,
- Fiilen çalışıyor olma,

²⁹² Sümer, İş Hukuku, s.217

²⁹³ Sümer, İş Hukuku, s.201; Narmanhoğlu, s.105.

- 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53. 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 değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunmama koşullarını taşıyor olması gerekir.

C. Kuruluş Tüzüğünde Düzenlenen Diğer Koşullara Sahip Olma

Sendika tüzüğünde, yönetici olmak için bazı ek koşullar düzenlenmiş olabilir. Sendika tüzüğünde düzenlenen bu ek koşullar, sendika özgürlüğüne, ayrım yasağına ve demokratik ilkelere aykırı olmadığı sürece, yöneticinin bu ek koşulları da taşıması gerekir²⁹⁴.

IV. SENDİKA YÖNETİCİSİNİN SEÇİLMESİ

Sendika organlarının seçimi, genel kurul tarafından (STİSK. m.11), yargı gözetimi altında, serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre (STİSK. m.14/1) yapılır.

V. SENDİKA İLE YÖNETİCİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sendika ile yönetici arasındaki ilişkinin niteliği hakkında kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır.

Sendika ile yönetici arasındaki ilişkiye yönelik “sözleşme dışı organik bağ” ve “sözleşme ilişkisi” olmak üzere iki farklı görüş öne sürülmektedir.

Sözleşme dışı organik bağ teorisiyle; yönetim kurulunun, sendikanın zorunlu bir unsuru olduğu, bu sebeple herhangi bir sözleşmeye dayanmaksızın ve yönetim kurulu üyelerinin seçilmesiyle organik bağın kurulduğu kabul edilmektedir²⁹⁵. Ancak

²⁹⁴ Yıldırım, Gülay, “Sendika Yöneticisinin Güvencesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s.41.

²⁹⁵ Hafızoğlu, s.67; Yıldırım, s.43.

bu teori, yöneticilerin iradelerinin dikkate alınmaması nedeniyle kabul görmemektedir²⁹⁶.

Sendika ile yönetici arasındaki ilişkiye yönelik bir diğer görüş ise “sözleşme ilişkisi” teorisidir. Sözleşme ilişkisi teorisinde ise ilişkinin hangi sözleşmeye dayandığı hususunda iki farklı görüş bulunmaktadır. Bu görüşe göre sendika ile yönetici arasındaki sözleşme iş sözleşmesi ya da vekalet sözleşmesi olabilir²⁹⁷.

Sendika ile yönetici arasındaki ilişkinin vekalet sözleşmesine dayalı sözleşmesi ilişki olduğu öğretide çoğunlukça kabul edilen görüştür. Sendika ile yönetici arasındaki sözleşmesi ilişkinin vekalet sözleşmesine dayandığını kabul eden görüşe göre yönetici, işgörmeye yükümlülüğünü yerine getirmekte ve karşılığında ücret almasına karşın sendikaya ve organlarına karşı bağımsızdır. Bu da aradaki ilişkinin vekalet sözleşmesine dayandığını gösterir niteliktedir. Zira vekalet sözleşmesinde işgörmeye ve zorunlu olmasa da ücret ödeme unsuru bulunmakla beraber vekil, vekil edene karşı bağımsızdır²⁹⁸. Yargıtay da kararlarında yönetici ile sendika arasındaki sözleşmesi ilişkinin vekalet sözleşmesinden kaynaklı olduğunu istikrarlı bir şekilde belirtmiştir²⁹⁹.

Aradaki akdi ilişkinin hizmet sözleşmesine dayandığı görüşü ise; hizmet sözleşmesinin unsurlarının iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık olması nedeniyle çoğunlukta görmemektedir³⁰⁰. Sendika yöneticisi her ne kadar bir iş görmekte ve karşılığında ücret almakta ise de bağımlılık unsurunun varlığından söz etmek mümkün değildir. Nitekim yöneticilerin genel kurula ya da başkaca bir organa

²⁹⁶ **Bağcı**, Ayberk. “Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s.54.

²⁹⁷ **Narmanhoğlu**, s.145.

²⁹⁸ **Bulut**, s.78; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.156; **Sur**, İş Hukuku, s.123.

²⁹⁹ “...Taraflar arasındaki ilişki hizmet sözleşmesine dayanmamakta olup, vekalet sözleşmesi niteliğindedir...” Yargıtay 22. HD. 17.09.2013 T. 2012/27410 E. 2013/19074 K. (www.kazancı.com, ET.: 10.04.2021); “...Dava, profesyonel sendika yöneticiliğinin sona erdirilmesine dair genel merkez yönetim kurulu kararının iptali istemine ilişkindir. Sendika ile sendika yöneticileri arasındaki ilişkinin kural olarak vekalet ilişkisi olduğu kabul edilmelidir. Ücret, vekalet sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir...” (www.kazancı.com, ET.: 10.04.2021); Benzer nitelikte kararlar için bkz: Yargıtay 22. HD. 30.03.2015 T. 2015/6967 E. 2015/11937 K., Yargıtay 22. HD. 31.10.2016 T. 2016/20417 E. 2016/24352 K.

³⁰⁰ **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.156; **Bulut**, s.78.

bağımlılığı bulunmamaktadır. Yine yönetici ile genel kurul arasında hiyerarşik bir düzen de yoktur. Hizmet sözleşmesi ile vekalet sözleşmesini ayıran en önemli unsur olan bağımlılık unsurunun bulunmaması nedeniyle sendika ve yönetici arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayalı olduğu kabul edilmemektedir.

VI. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ GÖREVİNİN SONA ERMESİ

Sendika yöneticisinin görevi kendiliğinden, genel kurul kararıyla, yöneticinin iradesiyle ya da mahkeme kararıyla sona erebilir.

Sendika yöneticisinin üyeliğinin sona ermesi, sendika tüzüğünde belirtilen sürenin sona ermesi, yöneticinin ölümü, ölüm karinesi içinde kaybolmasına veya gaipliğine karar verilmesi, sendikanın feshedilmesi ya da infisah edilmesi, yöneticinin fiil ehliyetinin sona ermesi, işçi sıfatının bir yıldan uzun süre kaybedilmesi, çalıştığı işkolunu değiştirmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılması hallerinde sendika yöneticiliği kendiliğinden sona erecektir (STİSK m.19).

Yöneticilik görevi, genel kurul kararıyla sona erebileceği gibi seçilen yöneticinin yönetici olmak için aranan koşulları taşımadığının tespiti halinde ilgili valiliğin veya Bakanlığın, sendika genel kurulu toplantıya çağırması halinde üyenin ya da Bakanlığın talebi üzerine mahkeme kararıyla da sona erebilmektedir(STİSK m.9). Ayrıca yöneticinin, sendika üyeliğinden ayrılması ya da yöneticilik görevinden istifa etmesi halinde de görevi sona erecektir.

§ 2. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

I. GENEL OLARAK

Sendika yöneticisi, sendikal faaliyetleri organize eden ve sendikal örgütlenmeyi sağlayarak sendikaların, kuruluş amacını gerçekleştirmesini sağlayan kişidir. Bu sebeple sendikayı ve sendikal örgütlenmeyi baskı altına alarak sendikacılığın gelişmesini engellemek isteyenlerin, bu baskıyı kurmaya çalışacakları ilk grup sendika yöneticileridir.

Sendika yöneticilerinin bu gibi baskı ve işten çıkarılma, işsiz kalma endişesini yaşamaksızın yöneticilik görevlerini ifa etmeleri için bir takım güvenler sağlanması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanunda da sendika yöneticilerinin görevlerini gereği gibi ifa edebilmeler için bir takım düzenlemeler yapılmış ancak amatör sendika yöneticileri ile profesyonel sendika yöneticilerine farklı güvenceler tanınması yoluna gidilmiştir. Bu sebeple profesyonel sendika yöneticileri ile amatör sendika yöneticilerine tanınan haklar, farklı başlıklar altında incelemek mümkündür.

II. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU DÖNEMİ

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 9/7.maddesinde yönetim ve denetim kurulu üyelerinin yönetici sıfatı taşıdıkları belirtilmiş olmasına rağmen yalnızca sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için işyerinden ayrılan işçiler güvence kapsamına alınmış ve denetim kurulu üyesi işçiler güvencenin dışında bırakılmıştır³⁰¹. Ayrıca amatör sendika yöneticileri için de özel bir düzenleme yapılmamıştır³⁰². Bu durum öğretilde eleştiri konusu olmuş ve amatör sendika yöneticilerinin de sendika temsilcileri için öngörülen güvencelerden faydalanması gerektiği belirtilmiştir³⁰³.

³⁰¹ **Özkaraca**, Ercüment. “6386 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3, s.176.

³⁰² **Özkaraca**, Sendikal Güvenceler, s.176.

³⁰³ **Sur**, İş Hukuku, s.72; **Oğuz**, Özgür ve **Doğan**, Özge, “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, HAK-İŞ Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi C.5, S.11, 2016, s.155; **Baskan**, Ş. Esra, “6356 Sayılı

2821 sayılı Kanun döneminde yönetim kurul ya da başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçi, yöneticilik görevinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle son bulması halinde yöneticilik görevinin son bulmasından itibaren üç ay içerisinde işe yeniden başlatılmak üzere ayrıldığı işyerine başvuruda bulunabilmekteydi (SK.m.29/1). İşveren, yeniden işe başlatılma talebinde bulunan işçiyi, bir ay içerisinde o andaki koşullarla eski işine ve eski işine uygun bir diğer işe başlatmak zorundaydı (SK.m.29/1).

İşveren, yöneticilik görevi sona eren ve yeniden işe başlatılma talebinde bulunan işçiyi diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu ve bu takdirde işçinin eski kıdem ve ücret haklarının saklı olduğu da yine 29/1. maddede düzenlenmiştir. Bu Kanun döneminde de işverenin işe başlatma yükümlülüğünün boş yer bulunması koşuluna bağlı olmadığı, aksinin işçiyi yeterince korumayacağı ve kanun hükmünün yerine getirilmesinin tamamıyla işverenin inisiyatifine bırakılmasına sebebiyet vereceği kabul edilmiştir³⁰⁴.

İşverenin, işçiyi yeniden işe başlatmaması durumunda cezai yaptırım olarak SK. m.59/2.maddesinde bir düzenleme yapılmış ve 29. maddenin birinci ve dördüncü fıkrası hükümlerine aykırı hareket eden işverenlere idari para cezası verileceği belirtilmiştir.

İşe yeniden başlatılmayan işçilerin, aynen ifa davası açıp açamayacağı, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konusunda öğretide farklı görüşler ortaya çıkmış³⁰⁵, nitekim Yargıtay da farklı yönde kararlar vermiştir.

Yargıtay, bir dönem “kanunda bu yönde bir düzenleme olmadığı için işçinin iadesine karar verilemeyeceği, işçinin yeniden işe başlatılmaması halinde iş sözleşmesinin işverence feshinin sonuçlarının uygulanması gerektiği ve işçinin ihbar

Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2014. s.723.

³⁰⁴ Şahlanan, Nuri Çelik’e Armağan, s.1691.

³⁰⁵ Şahlanan’a göre SK 29.maddesinde belirtilen koşullar gerçekleşmesine rağmen işçiyi yeniden işe başlatılmayan işverene karşı aynen ifa davası ile hizmet sözleşmesini kurulması mümkündür. Şahlanan, Nuri Çelik’e Armağan. s.1692.

ve kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde kararlar vermiştir³⁰⁶. Yargıtay'ın bu kararı, yöneticilik nedeniyle işten ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığına ilişkin kanuni bir düzenleme olmaması nedeniyle zaten son bulduğu, olmayan bir iş sözleşmesinin işverence feshedilemeyeceği ve bu sebeple iş sözleşmesinin işverence feshine ilişkin sonuçların uygulanamayacağı gerekçesiyle eleştirilmiştir³⁰⁷. Yargıtay, bu eleştiriler neticesinde görüş değiştirmiş ve “işçinin, kıdem ve ihbar tazminatı da talep edemeyeceğine” karar vermiştir³⁰⁸. Görüş birliği sağlanamayan bu olayın Hukuk Genel Kurulu'na intikal etmesi neticesinde Hukuk Genel Kurulu, “işe yeniden başlatılmayan işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağını; 2821 sayılı Kanun'un 29. maddesine aykırılığın cezai yaptırıma bağlandığı, ancak salt bu yaptırım yasa koyucunun amaçladığı teminatın uygulamada işlemlerini sağlayacak nitelikte sonuçlar yaratamayacağı; bu durum karşısında 2821 sayılı Yasanın 29.maddesine aykırı hareket halinde davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağının kabulünde duraksamaya yer olmaması gerektiği” belirtmiştir³⁰⁹.

³⁰⁶ “...Uyuşmazlığın konusu 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29/1.maddesine girmektedir. Gerçekten, bu maddeye göre ve yine orada yazılı sebeplerden dolayı sendikadaki görevi sona eren işçinin 3 ay içinde ayrıldığı işyerinde işe yeniden alınmasını isteyebilir ve işveren en geç bir ay içinde o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun başka bir işe öncelik vererek almak zorundadır. Ancak, buradaki zorunluluk hali cezai müeyyideyi oluşturur. Hukuki yönden ise işe alınmama halinde fesihle ilgili hakları isteme sonucunu doğurur...” Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 10.02.1986 T. 1986/1343 E. 1986/1346 K. (www.kazancı.com , ET.: 06.05.2021).

³⁰⁷ Şahlanan, Nuri Çelik'e Armağan. s.1692.

³⁰⁸ Yargıtay. 9 HD. 04.11.1997 T. 14430/18485, (www.kazancı.com , ET.: 06.05.2021).

³⁰⁹ “... 2821 sayılı yasanın 29. maddesi işçi sendikaları ve konfederasyonu yöneticiliğini teminat altına alma amacıyla; "Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmek, yeniden seçilmemek, kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçilerin o andaki koşullarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır" şeklinde düzenleme getirmiştir. Burada uyuşmazlığın çözümü açısından 29. madde ile getirilen teminatın niteliği üzerinde durulması gerekir. Öncelikle belirtelim ki işçilerin sendika yöneticiliğine serbestçe seçilmelerinde ve seçilmeyi istemelerinde kamu yararı vardır. Bu yarar koruyucu tedbirlerin yasa koyucu tarafından alınmaması, giderek kamu düzenini etkileyici sonuçlar doğurabilir, işte bu nedenledir ki, 2821 sayılı yasa 29. maddeye aykırı hareketi cezai yaptırıma bağlamıştır. Ne var ki, salt bu yaptırım yasa koyucunun amaçladığı teminatın uygulamada işlemlerini sağlayacak nitelikte sonuçlar yaratmayabilir, gerçekte de cezai yaptırımın

2821 sayılı Kanunda işçi sendika veya konfederasyonlarının yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin bu göreve getirildikleri anda üyesi bulundukları sendikalardaki üyeliklerinin devam edeceği (SK.m.24/1) ve İşverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerilerindeki sigortalılık haklarını da devam edeceği (SK.m.29/3) de ayrıca düzenlenmiştir.

Yönetim kurulu ve başkanlık görevleri ile ilgili fiillerinde dolayı hüküm giyen yöneticiler ile yönetici seçilmesinden itibaren 3 aylık bildirim süresini takip eden bir aylık sürenin sonuna kadar mal bildiriminde bulunmayan yöneticilerin Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesindeki güvencelerden faydalanamayacağı kabul edilmektedir³¹⁰.

III. 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU KAPSAMINDA PROFESYONEL SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ

A. Güvenceden Yararlanacak Kişiler

Sendikaların işleyişi ve faaliyetlerini daha profesyonel bir şekilde yönetebilmek için işten ayrılan yöneticilerin, yöneticilik görevleri sona erdikten sonra işsiz kalmamaları için bir takım güvenceler düzenlenmiştir. Ancak bu güvencelerden yararlanabilmek için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir.

niteliğini kendi menfaat dengesi açısından değerlendiren işveren bu cezai yaptırımına razı olarak işçiyi işine almayabilir. O nedenle yasa koyucu bir hususu güvence altına alma amacını güdüyorsa o güvencenin tam anlamıyla işlemlerini sağlayacak düzenlemeyi de getirmek istediğini gözeterek yasa hükümlerini yorumlamak, yorum kurallarının ve yasanın amacını sağlamanın tabii bir sonucu olduğu açıktır. Hal böyle olunca yasanın amaçladığı teminatın tam işlerliği için cezai yaptırımın yanında hukuki yaptırımın da öngörüldüğünün kabulü zorunluluğu doğmaktadır. Nitekim yasa koyucunun güttüğü amaca uygun düşen bu yorum tarzı madde metnine ilave olunan "zorundadır" sözcüğüne de tamamıyla uygun düşmektedir. Şu durum karşısında 2821 sayılı yasanın 29. maddesine aykırı hareket halinde davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağının kabulünde duraksamaya yer olmamalıdır..." Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 04.02.1998 T. 1998/9-46 E. 1998/11 K. (www.kazancı.com , ET.: 06.05.2021).

³¹⁰ Günay, İş Hukuku, s.477.

Öncelikle güvenceden yararlanacak işçilerin, kuruluşun ya da şubenin yönetim kurulu üyesi olması gerekir. Kanunda yöneticinin tanımı yapılırken her ne kadar yönetim kurulu başkanı ve şube başkanından bahsedilmemişse de başkanlık sıfatının, üyeliği de kapsamı nedeniyle kuruluş ve şube yönetim kurulu başkanı da bu güvenceden faydalanacaktır³¹¹. Dolayısıyla sendikanın denetleme kurulu, disiplin kurulu ya da diğer organları güvence kapsamında değildir. Ancak öğretide işverenle yapılacak sözleşme ya da TİS ile diğer organların da güvence kapsamında alınabileceğine yönelik görüş de mevcuttur³¹².

Yöneticilerin güvenceden yararlanabilmesi için mevcut işlerinden yöneticilik görevlerini ifa edebilmek için ve kendi istekleriyle ayrılması gerekir. İşçinin yönetici olmadan önce işten ayrılması ve sonrasında yönetici seçilmesi durumunda güvencelerden faydalanması mümkün değildir³¹³. Yine işten ayrılması, yönetici seçilmesinden başka bir sebebe dayanıyorsa işçi güvencelerden faydalanamayacaktır³¹⁴.

İş sözleşmesinin, işçi yönetici seçilmeden önce ya da seçildikten sonra haklı bir sebeple ve işveren tarafından feshedilmesi halinde de işçi, yönetici güvencesinden yararlanamayacaktır³¹⁵.

Yöneticilerin güvencelerden faydalanabilmesi, yöneticilik görevlerinin ne şekilde sonra erdiğine de bağlıdır. Zira Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/3.maddesinde güvenceden faydalanabilmek için yöneticinin, sendikanın tüzel kişiliğini sona ermesi, seçime girmemesi, yeniden seçilememesi ya da yöneticilikten kendi isteğiyle ayrılması gerektiği açıkça düzenlenmiştir. Yöneticilik görevi bu hallerden birisiyle sona eren işçi, bir aylık süre içerisinde yeniden işe başlamak için işverene başvurabilir. Yöneticilik görevi kanun

³¹¹ **Günay**, İş Hukuku, s.169.

³¹² **Yıldırım**, s.129.

³¹³ **Özkaraca**, Ercüment, "Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları", İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, (Editör: **Güzel**, Ali/ **Ugan Çatalkaya**, Deniz), 2014. s.169 .

³¹⁴ **Şahlanan**, Nuri Çelik'e Armağan. s.1690.

³¹⁵ **Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 5. B., 2015, s.758.

maddesinde sayılan sebepler dışında bir nedenle sona eren işçi ise kıdem tazminatı başvurusunda bulunabilir.

İşçinin, yöneticilik görevinin sona ermesinden itibaren bir ay içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması gerekmekte olup bu süre hak düşürücü süredir.

B. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23.maddesindeki düzenlemeye göre yönetici seçilmesi nedeniyle işten ayrılan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden askıya alınmış olup iş sözleşmesinin askıya alınması için tarafların ayrıca bir irade beyanında bulunmasına gerek yoktur³¹⁶. Aksine iş sözleşmesini feshetmek isteyen yöneticinin, askı hükümlerinin uygulanmaması için fesih iradesini açıkça ortaya koyması gerekmektedir.

İş sözleşmesinin askıya alınmasıyla beraber iş sözleşmesi varlığını devam ettirmekte ancak tarafların asli yükümlülükleri olan ücret ödeme ve işgörme borçları askı süresince sona ermektedir³¹⁷. Askı süresince ücret ödeme ve işgörme yükümlülükleri de askıda olan işçi ve işverenin sadakat, rekabet yasağı, işçiyi gözetme borcu gibi yan edim yükümlülükleri ise devam etmektedir³¹⁸.

İş sözleşmesi askıda olan işçinin, işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilip edilmeyeceği tartışma konusudur. Zira yetki tespiti, grev, iş güvencesi gibi konularda işyerinde çalışan işçi sayısı önem arz etmekte olup iş sözleşmesi askıda olan işçinin bu sayılara dahil edilip edilmeyeceği konusu da hakkın kazanılmasında önemli bir husustur.

Askı döneminde iş sözleşmesinin sona ermemesi sebebiyle bu işçilerin işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmesi gerekmekte³¹⁹ ise de bu durumun askı süresinin ne kadar olacağının belli olmaması ve çoğunlukla çok uzun sürmesi nedeniyle işveren için adil olmayan sonuçlar doğuracağı belirtilmektedir³²⁰. Nitekim

³¹⁶ Sağsöz, s.121.

³¹⁷ Gürbüz, s.51

³¹⁸ Sağsöz, s.121

³¹⁹ Sağsöz, s.121

³²⁰ Özkara, Güncel Sorunlar, s.173; Sağsöz, s.121.

iş sözleşmesi askıda olan yöneticilerin işçi sayısına dahil edilmesi, engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü, işe iade davası, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda işverene ciddi yükümlülükler getirmesine sebep olabilecektir. Ayrıca işçi sayısına bağlı olarak işverene bir takım yükümlülükler getiren kanun maddelerinde “çalışan”, “çalıştıran” gibi ifadelerin kullanılması nedeniyle de profesyonel sendika yöneticilerinin işçi sayısına dahil edilmemesi gerektiği belirtilmektedir³²¹.

Profesyonel sendika yöneticilerinin, işçi sayısına dahil edilmesi gerektiğini öne süren diğer görüşe göre ise askıda olan iş sözleşmesi sona ermemekte ve hukuken devam etmektedir. Ayrıca Yargıtay’ın iş güvencesi davalarında otuz işçinin çalışması koşulunun varlığı araştırılırken iş sözleşmesinin varlığı yeterli görülmekte ve kanunlarda işçi sayısının belirlenmesine ilişkin aksine bir hüküm bulunmaması nedeniyle iş sözleşmesi askıda olan işçilerin de sayıya dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir³²².

İş sözleşmesi askıda olsa dahi yöneticinin yan edim yükümlülükleri devam etmektedir. Buna göre yönetici sadakat, rekabet yasağı gibi yükümlülüklerine uygun davranmak zorundadır. Yöneticinin bu yükümlülüklerine aykırı davranması halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir³²³. İş sözleşmesinin, işveren tarafından bildirimli fesih yoluyla feshedilip edilemeyeceği konusunda ise; işverenin, bildirimli fesih yoluyla iş sözleşmesini feshedebilecektir. Ancak Türk Borçlar Kanunu’nun 432. maddesi gereği bildirim süresinin askı dönemi bittikten sonra işlemeye başlayacak ve bu durumda diğer koşulların da varlığı halinde yönetici, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinde düzenlenen güvencelerden yararlanabileceği ve ayrıca işe iade davası açabilecektir³²⁴.

Yönetici, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken yönetici seçilmesi sebebiyle işten ayrılrsa dahi sözleşmede düzenlenen süre devam etmektedir. İş

³²¹ **Şahlanan**, Fevzi. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, (Editör: **Sağlam**, Fazıl), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal, 2013, s.377 (Akademik Forumu).

³²² **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.69; **Bulut**, s.93.

³²³ **Bulut**, s.91; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.170.

³²⁴ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.216; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.170; **Bulut**, s.96.

sözleşmesinin askıya alınması, belirli süreli iş sözleşmesinin vadesinin dolması durumunda aradaki sözleşme kendiliğinden sona erecektir. Bu durumda ise yönetici, kıdem tazminatı ya da yeniden işe başlatılma talebinde bulunamayacaktır.

C. Sözleşmeyi Feshetme Hakkı

Yönetici seçilmesi sebebiyle işten ayrılan ve iş sözleşmesi askıya alınan işçi, dilerse fesih beyanında bulunarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Ayrıca işten ayrılan ve iş sözleşmesi askıya alınan yönetici, yöneticilik süresi içerisinde olmak koşuluyla sonrasında da iş sözleşmesini feshedebilecektir. İşçi bu fesih hakkını, belirsiz süreli iş sözleşmesinde bildirim süresini, belirli süreli iş sözleşmesinde ise vadeyi beklemeksizin kullanabilir³²⁵.

Profesyonel sendika yöneticisine tanınan bu fesih hakkının hukuki niteliğinin ne olduğu yönünde de farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre yöneticiye tanınan bu fesih hakkı “haklı nedenle fesihtir”³²⁶. Bir diğer görüşe göre ise yöneticiye tanınan bu hak “olağanüstü derhal fesihtir”³²⁷.

Yöneticilerin kıdem tazminatına hak kazanmaları, tabi oldukları kanunda kıdem tazminatının düzenlenmesine ve bu düzenlemede yer alan koşulları taşımasına bağlıdır³²⁸. Bu sebeple Türk Borçlar Kanunu’nda yöneticilerin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı ancak 6356 sayılı Kanun’un 23/1. maddesi uyarınca iş sözleşmesini askıya alma ya da feshetme ve Kanun’un 23/2. maddesi uyarınca işe başlatılmayı talep edebilecekleri kabul edilmektedir³²⁹.

Kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan bir yıl çalışma koşulu yöneticiler için de geçerlidir. Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret,

³²⁵ **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, C.17, S.1-2, 2013. s.146; **Özkaraca**, Güncel Sorunlar, s.174.

³²⁶ **Baskan**, Sendika Yöneticiliği, s.715.

³²⁷ **Kaplan**, Hasan Ali. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Profesyonel Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, İÜHFD, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı. s.956-957; **Astarlı**, s.145; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.171. Detaylı bilgi için bkz. **Bulut**, s.99.

³²⁸ **Özkaraca**, Sendikal Güvenceler, s.183.

³²⁹ **Bulut**, s.102; **Özkaraca**, Sendikal Güvenceler, s.183.

yöneticinin seçildiği zamandaki kıdem ve konumunda olan birisinin fesih tarihindeki emsal ücretidir (STİSK. m.23/1, c.3). Böylelikle Yargıtay'ın askı süresince iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatının, sözleşme askıya alınmadan önce hak kazanılan son ücret esas alınarak hesaplanması gerektiği yönündeki içtihadı, sendika yöneticileri için uygulanmayacaktır³³⁰. İş sözleşmesine veya TİS'ne, Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçilerin de kıdem tazminatı kazanacağına hüküm kurulması halinde bu işçileri de kıdem tazminatına hak kazanabilecektir³³¹.

D. İşe Yeniden Başlama Hakkı

İş sözleşmesini feshetmeyerek askıda kalmasını sağlayan yöneticinin, yöneticilik görevi sona erdikten sonra iş sözleşmesini yeniden aktif hale gelmekte ve kendiliğinden hüküm doğurmaya devam etmektedir. İş sözleşmesi askıda olan ve yöneticilik görevi sona eren işçinin, yeniden iş başlatılmayı talep etme ve işe yeniden başlatılabilmesi için kanunda bazı koşullar aranmıştır.

1. Koşulları

a. İş Sözleşmesinin Askıda Olması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23/2.maddesinde düzenlendiği üzere “iş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir”.

Kanun hükmü gereği yöneticilik görevi sona eren yöneticinin, yeniden işe başlatılma talebinde bulunması için iş sözleşmesinin askıda olması gerekmektedir³³². Dolayısıyla iş sözleşmesini fesheden yöneticinin, işe başlatılma talebinde bulunması mümkün değildir³³³.

³³⁰ Bulut, s.102.

³³¹ Özkaraça, Güncel Sorunlar, s.175.

³³² Yankın, s.11.

³³³ Günay, İş Hukuku, s.476.

b. Yöneticilik Görevinin Kanunda Belirtilen Hallerden Biriyle Sona Ermiş Olması

Yeniden işe başlatılma güvencesi, yöneticilik görevi sona eren her işçiye tanınmamıştır. Bu güvenceden yararlanabilmek için yöneticilik görevinin 6356 sayılı Kanunun 23/2.maddesinde sayılan hallerden birisiyle sona ermiş olması gerekmektedir. Buna göre sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle yöneticilik görevi sona eren işçiler yeniden işe başlatılma talebinde bulunabilir.

Bir görüşe göre Kanun'da sayılan bu nedenler sınırlı olup genişletilmesi mümkün değildir³³⁴. İkinci bir görüşe göre ise bu nedenlerin katı bir şekilde uygulanması işçilerin, profesyonel sendika yöneticisi olmaktan çekilmesine ve haksız sonuçlara neden olacaktır. Ayrıca 23/3.maddesindeki nedenlerin tahdidi olarak sayılmakla beraber şubelerin birleşmesi, kapatılması, katılması gibi hallerde şubenin tüzel kişiliği sona ermesine de varlıkları sona ereceği için bu durumun tüzel kişiliğin sona ermesi durumuyla aynı sonuca yönelik olacak ve dolayısıyla bu hallerde de yönetici, güvenceden yararlanabilecektir³³⁵.

6356 sayılı Kanun'un 23/3.maddesinde işe yöneticilik görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmeme, yeniden seçilmeme veya kendi isteğiyle çekilme dışında başka bir nedenle sona ermesi halinde uygulanmasının nasıl olacağı düzenlenmiştir. İlgili Kanun hükmüne göre yöneticilik görevi 23/2.maddesinde sayılan nedenler dışında sona ermişse işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Dolayısıyla yöneticilik görevi milletvekili ya da belediye başkanı seçilmesi, 6356 sayılı Kanun'un 6/1, c.2'de sayılan suçlardan hüküm giyme gibi 23/2.maddede sayılmayan bir nedenle sona eren işçi, işe yeniden başlatılmayı talep edemeyecek olup yalnızca kıdem tazminatı hakkı kazanacaktır³³⁶.

³³⁴ **Baskan**, Sendika Yöneticiliği, s.712; **Astarlı**, s.147; **Bulut**, s.108.

³³⁵ **Bulut**, s.109; **Özkaraca**, Güncel Sorunlar, s.177.

³³⁶ **Tunçomağ/Centel**, s.291.

c. Bir Aylık Süre İçerisinde Başvurmuş Olması

Yeniden işe başlatılmak isteyen yönetici, görevinin sona erme tarihinden itibaren bir ay içerisinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmalıdır. Bu bir aylık süre hak düşürücü niteliktedir. Bu sebeple yöneticinin haklı bir nedenle bir aylık süre içerisinde hakkını kullanmamış olması halinde ek bir süre verilemeyecektir³³⁷.

İşçinin bir aylık süre içerisinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmaması durumunda iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş sayılacaktır³³⁸. Bu durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konusunda ise görüş ayrılığı bulunmaktadır. Bir görüşe göre işe başlatılmak üzere başvuruda bulunulmaması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmiş sayılması ve kanunda bu halde işçinin kıdem tazminatı kazanacağına ilişkin ayrıca bir düzenleme yapılmamış olması nedeniyle işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır³³⁹. Diğer bir görüşe göre ise yeniden işe başlatılma talebi yöneticilere tanınan fazladan bir güvencedir³⁴⁰. Zira bu görüşe göre 23/3. maddesinde sağlanan güvence genel nitelikte olup daha fazla güvence verilen kişilerin çoğun içinde az da vardır ilkesi gereği 23. maddesinin ikinci fıkrasından yararlanamayanların genel nitelikteki üçüncü fıkra hükmünden yararlanması gerekir³⁴¹. Dolayısıyla 23/2.madde kapsamında olmasına rağmen süresi içerisinde işe başlatılmak üzere başvuruda bulunmayan işçilerin yalnızca işe başlatılma hakkı sona erecek olup kıdem tazminatı talep etme hakkı devam etmektedir³⁴².

2. İşe Yeniden Başlatılması

İşveren, işe yeniden başlatılmak üzere başvuran işçiyi, talep tarihinden itibaren bir ay içerisinde eski işlerine veya eski işlerine uygun başka bir işe başlatmak

³³⁷ **Günay**, İş Hukuku, s.478.

³³⁸ **Bulut**, s.110

³³⁹ **Şahlanan**, Akademik Forumu, s.381; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.220; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.174; **Şahlanan**, Değerlendirme, s.125.

³⁴⁰ **Astarlı**, s.148.

³⁴¹ **Bulut**, s.111.

³⁴² **Kaplan**, s.962; **Aktay**, s.70; **Astarlı**, s.148; **Bulut**, s.111.

zorundadır. İşveren, yöneticilik görevi sona eren işçiyi herhangi bir işte değil; eski işine ya da eski işine paralel başka bir işe başlatmalıdır.

Yöneticinin başvurusu üzerine işverenin yeniden işe başlatma yükümlülüğü işyerinde boş yer bulunması koşuluna bağlı değildir³⁴³. Dolayısıyla işverenin, işe başlatmak için boş yer olmadığını öne sürerek bu yükümlülüğünden kurtulması mümkün değildir.

Yeniden işe başlatılan işçi, önceki haklarının daha altında çalıştırılmaz. İşçi, kıdemine ve yaptığı işe göre emsal işçilerin ücret ve diğer haklarına sahip olacaktır. Dolayısıyla yöneticilik süresince emsal işçilere sağlanan ücret artışı ve yeni diğer haklar, işe başlatılan işçiye de tanınacaktır³⁴⁴. Ayrıca işyerinde sona eren ve devam eden toplu iş sözleşmeleri hükümlerinden de yararlanacaktır³⁴⁵.

3. İşe Yeniden Başlatma Yükümlülüğüne Aykırı Davranılması

Yeniden işe başlatılmak üzere başvuran ve Kanun'da aranan koşulları sağlayan işçi, işveren tarafından bir ay içerisinde yeniden işe başlatılmalıdır. İşverenin başvurudan itibaren bir ay içerisinde işçiyi işe başlatmaması ya da eski işine uygun bir işe başlatmak yerine daha ağır koşullarda bir işe başlatmak istemesi durumunda ise iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılacaktır³⁴⁶.

Kanun hükmünde işçinin süresi içerisinde işe yeniden başlatılmaması halinde, iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılacağı 6356 sayılı Kanun'un 23/2.maddesinde belirtilmişse de bu feshin sonuçları ve yaptırımları düzenlenmemiştir. Kanunda feshin sonuçlarının açıkça düzenlenmemesi nedeniyle işe yeniden başlatılmayan işçinin haklarının neler olduğu ve özellikle işe iade davası açıp açamayacağı konusunda görüş ayrılıkları olmuştur.

Bir görüşe göre iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılması gerektiğine göre iş sözleşmesinin işverence feshedilmesine bağlı tüm sonuçlar

³⁴³ Şahlanan, Nuri Çelik'e Armağan, s.1691.

³⁴⁴ Sur, İş Hukuku, s.71.

³⁴⁵ Bulut, s.112; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.221.

³⁴⁶ Bulut, s.112.

uygulanmalıdır³⁴⁷. Bu sebeple de işçinin işe iade davası açabileceği kabul edilmelidir³⁴⁸. Aksinin kabulü halinde yöneticiye gerçek anlamda bir güvence sağlandığından bahsedilemeyecektir.

Kanun hükmünde diğer işçilerden farklı olarak bu işçilerin işe iade davası açamaması halinde; iş sözleşmesini kendiliğinden fesheden (STİSK.m.23/1) ya da yöneticilik görevi diğer nedenlerle sona eren (STİSK.m. 23/3) işçilerden bir farkının olmayacağı ve bu halde de kanun koyucunun ayrı ayrı düzenleme yapmasının gerekmediği de belirtilmektedir³⁴⁹. Ayrıca açılan bu işe iade davasında feshin sendikal nedenle (STİSK. m.25/5) yapıldığına ilişkin karinenin varlığından da söz edilebilecektir³⁵⁰. Yine işçi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, sözleşmenin niteliğine göre bakiye süre tazminatı gibi tazminatlara da hak kazanacaktır³⁵¹.

Diğer bir görüşe göre ise yeniden başlatılmayan işçi yalnızca kıdem tazminatına hak kazanacak olup ihbar tazminatı, sendikal tazminat, bakiye süre ücreti gibi tazminatları talep edemeyecek ve ayrıca işe iade davası açamayacaktır³⁵². Zira aksinin kabulü halinde Kanun'un açıkça fesih saydığı bir durumun, yargı denetiminden geçmesi ve hakimin kanun hükmüne karşı olacak şekilde feshin geçersizliğine karar vermesini gerektireceği belirtilmektedir³⁵³. Yine bu görüşe göre kanun koyucunun böyle bir amacı olsa idi amatör sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcilerinde olduğu gibi özel bir düzenleme yapabilirdi³⁵⁴. Bu sebeple azınlıkta kalan ikinci görüşe göre işe başlatılmayan işçi yalnızca kıdem tazminatı talebinde bulunabilecektir.

³⁴⁷ **Özkaraca**, Güncel Sorunlar, s.179

³⁴⁸ **Sur**, İş Hukuku, s.69; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.22; **Şahlanan**, Değerlendirilme, s.125; **Oğuz/Doğan**, "Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", HAK-İŞ Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi C.5, S.11, 2016. s.154; **Özkaraca**, Sendikal Güvenceler, s.185.

³⁴⁹ **Kaplan**, s.964.

³⁵⁰ **Şahlanan**, Akademik Forumu, s.382.

³⁵¹ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.175.

³⁵² **Bulut**, s.115; **Astarlı**, s.149; **Narmanlıoğlu**, Ünal. "Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/1, S.40. s.25.

³⁵³ **Astarlı**, s.150.

³⁵⁴ **Narmanlıoğlu**, Sendika Yöneticisi, s.26; **Bulut**, s.115.

Kanuni düzenlemeler incelendiğinde; bu yönde özel bir hükme yer verilmemesi nedeniyle işe başlatılmayan sendika yöneticilerinin, işe iade davası açmasının mümkün olmadığını söyleyebiliriz. Ancak mevcut düzenleme ile işverenlerin, yöneticilik görevi sona eren işçiyi yeniden işe başlatması için caydırıcı nitelikte ve etkin bir güvence sağlanmadığı görülmektedir. Bu sebeple; yöneticilik görevi sona ermesine rağmen işe başlatılmayan işçilerin de işe iade davası açabilmesi yönünde bir düzenleme yapılmalıdır.

IV. AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ

Yönetici seçildikten sonra işyerinde çalışmaya devam eden ve serbest zamanlarında sendikal faaliyetlerle ilgilenen yöneticilerin güçlü bir güvenceye ihtiyaçları bulunmaktadır. Zira işyerinde çalışmaya devam eden yöneticinin, işvereni ile olan ilişkisi profesyonel sendika yöneticilerine nazaran daha sıkı olup sendikal faaliyetleri ve yöneticilik nedeniyle ayrımcılığı ve baskıya maruz kalma olasılığı daha yüksektir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda amatör sendika yöneticilerine ilişkin herhangi bir güvence öngörülmemişse de bu husus öğretide eleştiri konusu olmuş ve işyeri sendika temsilcileri için öngörülen güvencelerin, amatör sendika yöneticilerini de kapsamı gerektiği belirtilmiştir³⁵⁵.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte işyeri sendika temsilciliğinin güvencelerine ilişkin kanun hükümlerinin, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı düzenlenmiştir (STİSK. m.24/5).

Kanun'da yapılan düzenleme ile birlikte amatör sendika yöneticilerinin iş sözleşmeleri ancak yöneticiye yazılı olarak bildirilecek haklı bir nedenle feshedilebilecek, yöneticinin yazılı rızası alınmaksızın işyeri değiştirilmeyecek ve ayrıca işinde esaslı bir değişiklik yapılamayacaktır³⁵⁶. Bu şekilde amatör sendika

³⁵⁵ Sur, İş Hukuku, s.72; Baskan, Sendika Yöneticiliği, s.723; Oğuz/ Doğan, s.155.

³⁵⁶ Oğuz/ Doğan, s.156.

yöneticisi hem iş sözleşmesinin feshine karşı hem de işyeri değişikliği veya işinde esaslı değişiklik yapılmasına karşı güvence altına alınmıştır³⁵⁷.



³⁵⁷ **Baskan**, Sendika Yöneticiliği, s.724.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

§ 1. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

I. GENEL OLARAK

İşçilerin çıkarlarını korumak için kurulan sendikalar, işçilerin talep ve sorunlarını dinleyip bu hususlar ile ilgili olarak sendika ve işveren ile iletişim kurabilecek bir temsilci ihtiyacı duymuştur. Böylelikle belirlenen sendika temsilcisi bir yandan bağlı olduğu sendikayı işyerinde temsil ederken diğer yandan da işyerindeki işçileri sendikaya ve işverene karşı temsil edecektir³⁵⁸.

II. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ OLABİLME KOŞULLARI

A. İşçi Olma

İşyeri sendika temsilcisi, işçiler arasından seçilmek zorundadır. Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesinde işyeri sendika temsilcilerinin, işyerinde çalışan üyeler arasından seçileceğini açıkça düzenlemiştir.

B. Atanacağı İşyerinde Çalışıyor Olması

İşyeri temsilcisi olarak atanacak işçi, atanacağı işyerinde çalışıyor olmak zorundadır. İşçinin, çalıştığı işyeri dışında bir işyerine temsilci olarak atanması mümkün değildir³⁵⁹.

³⁵⁸ Bağcı, s.3.

³⁵⁹ Narmanhoğlu, s.248.

III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI

A. Temsilci Sayısının Belirlenmesi

Bir işyerine atanacak temsilci sayısının nasıl belirleneceği Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre atanacak sendika temsilcisi sayısı, işyerinde çalışan işçi mevcuduna göre belirlenecek olup işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisi atanabilecektir. Kanunda belirtilen temsilci sayısı azami olarak belirlenmiş olup daha az temsilci atanabilmekte iken kanunda belirtilen sayıdan daha fazla temsilci atanması mümkün değildir³⁶⁰.

İşyerinde çalışan işçilerin sayısı belirlenirken işyerinin daimi kadrosunda çalışan işçiler esas alınacak olup geçici bir süre için çalışan işçiler bu sayıya dahil edilmeyecektir³⁶¹. Ayrıca çalışan işçilerin, sendikaya üye olması aranmayacak olup işyerinde çalışan daimi işçiler, sendikaya dahil olmasa dahi işçi sayısına dahil edilecektir³⁶².

B. Temsilci Atayacak Sendika

İşyeri sendika temsilcisi atamasının kim tarafından yapılacağı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27.maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Buna göre işyeri sendika temsilcisi, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika tarafından yapılacaktır.

Sendika tüzüğünde, temsilcinin seçimle seçileceğine dair bir hükmün bulunması halinde ise seçilen üye, temsilci olarak atanacaktır (STİSK. m.27/2).

³⁶⁰ Narmanlıoğlu, s.249.

³⁶¹ Narmanlıoğlu, s.250.

³⁶² Bulut, s.23.

IV. TEMSİLCİLİK SIFATININ KAZANILMASI

Sendika, temsilci olarak atanan işçinin kimlik bilgilerini on beş gün içerisinde işverene bildirmelidir (STİSK. m.27/1). İşçinin, temsilcilik sıfatını kazanması, kimlik bilgilerinin işverene bildirilmesi koşuluna tabi olmayıp atama ile kendiliğinden gelişmektedir³⁶³. Nitekim işverene yapılacak bildirim kurucu nitelikte değildir³⁶⁴.

Sendika temsilcisi olarak atanan işçilerin kimlik bilgileri işverene bildirilmeden önce kural olarak temsilciliğin sonuçlarından bahsedilemeyeceği kabul edilmektedir³⁶⁵.

Ancak işverenin, atanan sendika temsilcisinin kimlik bilgilerine bildirimden önce ulaşması durumunda; artık işçinin temsilcilik güvencelerinden yararlanması için bildirimin beklenmesine gerek yoktur³⁶⁶. Zira aksinin kabulü halinde temsilcinin bilgilerine ulaşan işveren, kendisine bildirim yapılana kadar işçiye olumsuz davranışlarda bulunabileceği ve bu halde temsilci seçilen işçi, korumasız hale gelecektir.

V. TEMSİLCİLİK SIFATININ SONA ERMESİ

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesinde temsilcilerin görevlerinin, sendikanın yetki süresinde devam edeceği düzenlenmiştir. Buna göre sendikanın yetkisini kaybetmesi ya da herhangi bir sebeple yetkisiz hale gelmesi halinde işyeri sendika temsilcinin de görevi sona erecektir³⁶⁷.

³⁶³ "... Öncelikle belirtmek gerekir ki, kanun metninde de açık olarak belirtildiği üzere, işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez. Davacı her ne kadar eylem tarihinde işyeri sendika temsilcisi değil ise de, Sendika Kanununa uygun olarak atama yetkisini kullanarak davacıyı 17/01/2018 tarihinde işyeri sendika temsilcisi olarak tayin etmiştir. Davacı bu tarihten itibaren artık işyeri sendika temsilciliğinin güvencesinden faydalanacaktır. Bu anlamda olmak üzere, 19/02/2018 tarihinde davacının işyeri değiştirilmiş ise de, davacının rızası olmadığından işyeri değişikliği işlemi geçersizdir..." Yargıtay 22. HD. 04.04.2019 T. 2019/1248 E. 2019/7596 K. (www.kazancı.com , ET.:20.12.2021).

³⁶⁴ Narmanlıoğlu, s.253.

³⁶⁵ Narmanlıoğlu, s.253.

³⁶⁶ Bulut, s.141.

³⁶⁷ Narmanlıoğlu, s.254.

VI. TEMSİLCİNİN GÖREVİ VE YETKİLERİ

İşyeri sendika temsilcileri yalnızca sendikaların temsilcisi olmayıp aynı zamanda işyerinde çalışan işçilerin de temsilcisidir. Nitekim sendikalar da esasen “işçilerin menfaatlerini korumak” amacıyla kurulmuştur.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 27/3.maddesinde de düzenlendiği üzere temsilciler, işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerine çözüm bulmak, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmekle görevlidirler.

Temsilcilerin görevleri, yalnızca Kanun’da sayılanlarla sınırlı olmayıp aynı zamanda buna dair bir düzenleme varsa başkaca mevzuatlarda, toplu iş sözleşmelerinde, sendika tüzüğünde, temsilci yönetmeliğinde düzenlenen görevleri de ifa etmekle yükümlüdür.

Temsilcilerin görevleri, seçildikleri işyerleri ile sınırlıdır. Temsilciler bu görevleri yerine getirirken işyerlerindeki işlerini aksatmayacak ve iş disiplinine aykırı davranışlarda bulunmayacaktır (STİSK.m.27/4). İşveren ise temsilcilerin görevlerini hızlı ve etkili bir şekilde yapmasına imkan vermekle yükümlüdür (STİSK. m.27/4).

§ 2. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVENCESİ

I. GENEL OLARAK

İşyeri sendika temsilcilerinin en önemli görevlerinden birisi işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek, işçilerin şikayetlerini dinleyerek çözüm üretmektir.

Temsilci, görevlerini yerine getirirken işveren ile karşı karşıya da gelebilecek ve işverenin olumsuz davranışlarına maruz kalabilecektir. İşveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini sona erdirmeye yoluna gidebileceği gibi temsilcinin çalışma koşullarını değiştirerek temsilciyi zorlayabilecektir.

Temsilcinin, görevlerini gereği gibi yerine getirebilmesi için işverenin olumsuz davranışlarından korunmalı ve kendisine tanınan haklara güvenerek faaliyetlerine devam edebilmelidir. Temsilcinin faaliyetlerine gereği gibi devam edebilmesi için bir takım kanuni düzenlemeler yapılmış ve işyeri sendika temsilcileri hem iş sözleşmesinin feshedilmesine durumuna hem de çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına yönelik bir takım kanuni düzenlemeler yapılmıştır.

II. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI

A. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshinin Zorunluluğu

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/1. maddesine göre işveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. Bu düzenlemeye göre işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesi için işçinin tabi olduğu mevzuat veya Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen haklı bir nedenin var olması³⁶⁸ ve bu nedenin yazılı ve kesin olarak temsilciye bildirilmesi gerekmektedir³⁶⁹.

³⁶⁸ Sümer, s.428.

³⁶⁹ Narmanhoğlu, s.262.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda iş sözleşmesinin yalnızca haklı bir nedenle feshedilebileceği belirtilmiştir. Bu sebeple iş sözleşmesinin işçinin yeterliliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenle fesih halinde dahi iş yeri sendika temsilcisi feshe karşı korunacaktır³⁷⁰. Ancak geçerli fesih nedeni olarak kabul edilen hallerin devamlılık arz etmesi ve artık haklı neden sayılabilecek bir duruma gelmesi halinde de işverenin iş sözleşmesini feshedebileceği kabul edilmektedir³⁷¹.

B. Feshin Yargısal Denetimi

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin, Kanun'da düzenlendiğinin aksine haklı bir nedene dayanarak ve bu nedenin yazılı ve kesin olarak kendisine bildirilmeksizin feshedilmesi halinde işçiye dava açma hakkı tanınmıştır.

İşverenin, Kanun'da sayılı koşulları taşımayan bir fesih halinde fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde, işyeri sendika temsilcisi ya da üyesi bulunduğu sendika, işverene karşı işe iade davası açabilecektir (STİSK.m.24/1). Ancak sendikanın bu davayı açabilmesi için temsilcinin, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26/2. maddesine göre yazılı onay vermesi gerekmektedir.

Temsilcinin işe iade davası açabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş olması gerekmektedir. Ancak işverenin baskıları neticesinde iş sözleşmesinin temsilci tarafından feshedilmesi durumunda da iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği ve işçinin işe iade davası açabileceği kabul edilmektedir³⁷².

Yargıtay da *“işverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak, tazminatları ödeme koşulu, benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz*

³⁷⁰ Bulut, s.149.

³⁷¹ Sümer, s.428.

³⁷² Çoban, Nazlı. “İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması”, Ankara Barosu Dergisi, S.1, 2020, s.114.

edilemeyeceğini ve bu durumda feshin işveren tarafından gerçekleştirildiğinin kabul edilmesi gerektiğini” kabul etmiştir³⁷³.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda her ne kadar bir aylık süre içerisinde dava açılması gerektiği belirtilmişse de 6356 sayılı Kanun’a konu açılacak olan işe iade ve alacak davaları da 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’na³⁷⁴ tabidir³⁷⁵. 7036 sayılı Kanun’un 3. maddesi gereği iş sözleşmesi usule aykırı bir şekilde feshedilen temsilci, işe iade davası açmak için öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20. maddesi uyarınca fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurmak zorunda olduğu kabul edilmektedir³⁷⁶. Arabuluculuk sonucunda anlaşılabilmesi durumunda ise son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içerisinde işe iade davası açılması gerekmektedir. Açılan bu davada iş sözleşmesini fesheden işveren, iş sözleşmesini haklı bir nedenle ve usulüne uygun bir şekilde ispat etme külfeti altındadır³⁷⁷.

İşveren, temsilcinin iş sözleşmesini feshinde öne sürdüğü neden ile bağlı olup sonrasında iş sözleşmesinin başka bir nedenle feshedildiğini yahut yeni bir fesih nedeni öne sürmesi mümkün değildir³⁷⁸.

Temsilcinin açacağı işe iade davası, basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılacak olup verilen karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması durumunda bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verecektir (STİSK. m.24/2).

³⁷³ “...İşverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak, tazminatları ödeme koşulu, benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. Ancak bu durumun, irade fesadının işçi tarafından kanıtlanması gerekir...” Yargıtay 9. HD. 18.12.2017 T. 2016/33150 E. 2017/21641 K. (ET.: 11.10.2021, www.kazancı.com); “...İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir...” Yargıtay 9. HD. 03.05.2018 T. 2015/16084 E. 2018/9793 K. (www.kazancı.com, ET.: 11.10.2021)

³⁷⁴ RG., 25.10.2017, 30221.

³⁷⁵ **Özkaraca**, Ercüment/ **Ünal**, Canan, “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, 2020, s.17.

³⁷⁶ **Özkaraca/ Ünal**, s.24.; **Çoban**, s.120.

³⁷⁷ **Sümer**, s.428.

³⁷⁸ **Sümer**, s.428.

Yapılan yargılama sonucunda temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde iş sözleşmesinin feshi geçersiz sayılacak ve iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi kabul edilecektir³⁷⁹.

Davanın kabulü halinde feshin ilk başından beri geçersiz sayılması nedeniyle davacının, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları işverence ödenecektir.

Temsilcinin, boşta geçen süreye ilişkin hak kazandığı ücret ve diğer haklarını talep etmesi için işverene başvurusu veya işe başlatılıp başlatılmaması aranmamaktadır³⁸⁰.

Mahkemece feshin hukuka aykırı olduğuna karar verilmesi durumunda temsilci, bu kararın kesinleşmesinden altı işgünü içerisinde işverene başvurarak işe başlatılmayı talep edebilir. Temsilcinin, başvurusundan itibaren altı işgünü içerisinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Ayrıca bu temsilcinin yeniden temsilciliğe atanması halinde de aynı hakları devam edecektir (STİSK. m.24/3).

Yargıtay da davanın kabulü halinde temsilcinin boşta geçen süre için hak kazanacağı ücret ve haklar için temsilcinin işe başvurma koşulu olmadığını kabul etmiştir³⁸¹.

İşe iadesine karar verilen temsilcinin, işe iade için başvurmaması durumunda ne olacağı hususu Kanun'da düzenlenmemiş olmakla beraber bu durumda kesinleşmiş mahkeme kararının temsilciye tebliğinden itibaren altı işgünü içerisinde işveren başvurmayan temsilcinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshettiği kabul edilmektedir³⁸².

³⁷⁹ Astarlı, s.157.

³⁸⁰ Çoban, s.125; Astarlı, s.158.

³⁸¹ “...İşyeri sendika temsilcisi ve amatör sendika yöneticileri için boşta geçen süre ücreti yönünden 4857 İş Kanunu'ndaki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşta geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru koşuluna da bağlı değildir...” Yargıtay 9. HD. 19.10.2021 T. 2021/7611 E. 2021/14481 K. (www.kazancı.com, ET.:21.12.2021).

³⁸² Astarlı, s.160; Bulut, s.176.

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda feshin haklı nedenle ve usulüne uygun bir şekilde yapıldığına karar verilmesi durumunda ise dava reddedilecektir.

C. Temsilcinin Sendika Özgürlüğü Güvencesinden Yararlanması

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi hali Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş olup buna göre işveren tarafından sendikal ayrımcılığa maruz kalan işçi, bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanabilecektir³⁸³ (STİSK. m.25/4).

İşyeri sendika temsilcisi de iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle³⁸⁴ feshedilmesi halinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi

³⁸³ “...Sendikal tazminat 6356 sayılı Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi koşullara bağlanamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma koşulları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı da yasada öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır. Sözü edilen hükümlerden “feshin dışında” olanlara aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Yasada açıklanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli oturumunda verilen 2013/ 1 E sayılı kararında, maddede yer alan “...feshin dışında...” ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, yürürlüğün durdurulması isteminin koşulları oluşmadığından talebinin reddine karar verilmiştir. Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. Feshin dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür...” Yargıtay 9. HD. 12.10.2020 T. 2017/16354 E. 2020/11499 K. (www.kazancı.com , ET.:21.12.2021).

³⁸⁴ İşverenin, işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle işten çıkarılmaları halinde sendikal nedenle fesihten bahsedilecektir. Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinde “işçilerin işe alınmalarının; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları koşuluna bağlı tutulamayacağı; işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma koşulları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı” açıkça düzenlenmiştir.

kapsamında sendikal tazminat talebinde bulunabilecek olup 24. madde doğrultusunda işe iade davası açma zorunluluğu yoktur³⁸⁵. Nitekim temsilcilik süresi dolmak üzere olan, yeniden temsilci olarak atanması ihtimali olmayan ya da işyerine dönmek istemeyen temsilcilerin 24. maddeye göre işe iade davası açmak yerine 25. madde uyarınca sendikal tazminat talep etmesinin daha avantajlı olduğu kabul edilmektedir³⁸⁶.

İşyeri sendika temsilcisinin sendikal tazminat talep edebilmesi için iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedilmiş olması gerekmekte olup ayrıca bunun temsilci tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. Bu durum Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24.maddesine göre mi yoksa 25. maddesine göre mi dava açılacağı konusunda önem arz etmektedir. Nitekim 24. maddeye göre açılan işe iade davasında ispat külfeti işverene ait olup işverenin, temsilcinin iş sözleşmesini haklı bir nedenle ve usulüne uygun bir şekilde feshettiğini kanıtlaması gerekmektedir. 25. maddede ise ispat külfeti bizzat işyeri sendika temsilcisinde olup iş sözleşmesinin, sendikal nedenlerle feshedildiğini ispatlaması gerekmektedir.

Öğretide iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işyeri sendika temsilcilerinin hem 24. maddede düzenlenen temsilcilik güvencesinden, hem de 25. maddede düzenlenen sendika özgürlüğü güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda görüş ayrılığı bulunmaktadır.

Bir görüşe göre kanun hükümlerinin birbirleri ile yarışması nedeniyle işyeri sendika temsilcisinin hem 24. madde uyarınca dava açması hem de 25. maddeye dayanarak sendikal tazminat talep etmesi, işvereni bir eylemi dolayısıyla iki kez cezalandırılmasına sebebiyet vereceği için mümkün değildir. Belirtilen şekilde bir taleple dava açılması durumunda hakimin davayı aydınlatma görevi gereği davacıya, hangi kanun hükmünden faydalanmak istediğini açıklattırması gerekmektedir³⁸⁷.

Bir başka görüşe göre ise 24. maddede sendika temsilcisinin güvencesi düzenlenmekte iken 25. maddede sendika özgürlüğü güvencesi düzenlenmekte olup

³⁸⁵ Çoban, s.132.

³⁸⁶ Çoban, s.133.

³⁸⁷ Bağcı, s.126.

kanun maddelerinin amaçları, uygulama koşulları ve sonuçları birbirinden farklıdır. Bu sebeple sendika temsilcisinin açacağı davayı 24. maddeye ya da 25. maddeye dayandırması gerekmektedir. Ancak yapılacak bu seçim yalnızca feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin olup işçinin sendikal tazminat talep etme hakkını elinden almaya yönelik değildir. Zira Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde yapılan düzenleme sendikal ayrımcık haline ilişkin yapılmış özel nitelikte bir düzenleme olup gerek 24. maddede sendikal ayrımcılık ve tazminata yönelik bir düzenleme yapılmamış olması bu durum işyeri sendika temsilcilerinin gereği gibi korunmasına uygun düşmeyecektir. Bu sebeple iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işyeri sendika temsilcisi, 24. madde uyarınca dava açmakla beraber koşullarını taşıyorsa 25. maddede düzenlenen sendikal tazminat talebinde de bulunabilecektir³⁸⁸.

Yargıtay ise ilk görüşü kabul etmiş ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma koşulları ve sonuçları birbirinden farklı olduğunu belirterek davanın 24. maddeye ya da 25. maddeye dayanarak açılması gerektiğini belirtmiştir³⁸⁹.

³⁸⁸ Bulut, s.185; Çoban, s.136.

³⁸⁹ "...İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi", temsilcisinin feshe karşı korunması 24. maddede, sendika özgürlüğünün güvencesi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeni ile feshe karşı koruma ise 25. maddede ayrı ayrı ele alınmıştır. Sendika işyeri temsilcisinin güvencesi, temsilcilik sıfatından kaynaklanmakta ve temsilcilik görevi ile sınırlı tutulmaktadır. Bir anlamda aslında sendikal faaliyeti ön planda olup görevinin getirdiği bir güvencedir. Eğer görevi sona ermiş ise bu sebeple iş sözleşmesi feshedilmiş olduğunda, o zaman (sendikal faaliyet nedeni ile fesihten dolayı) 25. madde ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18/3 maddesi devreye girer (Süzek. S. İş Hukuku, Genişletilmiş 11. Bası. İstanbul. s: 677). Düzenlemenin amacı işyeri sendika temsilcilerine görevlerini yerine getirebilmeleri için güvence sağlamaktır... 24. madde herhangi bir sınırlama getirmeksizin işyeri sendika temsilcilerine güvence sağlamaktadır. Dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz. Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 Sayılı Kanun'un 24/3 maddesinin uygulanmasını hem de 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle "sendika işyeri temsilciliğinin güvencesini düzenleyen 24. maddenin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. maddenin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırdıktan sonra esasa girilerek değerlendirme yapılması için kararın bozulması

III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞYERİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİĞE KARŞI KORUNMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre işveren, işçiye yazılı olarak bildirmek koşuluyla iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmekte, işçinin bu değişikliği yazılı olarak kabul etmemesi halinde ise işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilmektedir.

İşverenin, İş Kanunu'nun 22. maddesine benzer şekilde işyeri sendika temsilcilerinin de işyeri ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması mümkünse de bu durum farklı koşullara ve sonuçlara bağlanmış ve böylelikle işyeri sendika temsilcileri, güvence altına alınmıştır. Nitekim işyeri sendika temsilcisi belli bir işyeri için atanmış olup işyerinin değiştirilmesi, temsilcilik görevinin sona ermesine sebebiyet verebilecektir³⁹⁰.

İşverenin, işyeri sendika temsilcisinin çalışma koşullarında esaslı değişiklikler yaparak ya da işyerini değiştirerek işçinin temsilcilikten istifa etmesine zorlaması da mümkündür³⁹¹.

gerekmıştır..." Yargıtay 9. HD. 21.01.2016 T. 2015/25304 E. 2016/1474 K. (www.kazancı.com , ET.: 10.10.2021). "...6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası ile, 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma koşulları ve sonuçları birbirinden farklıdır. ... Gıda ... Sendikası iş yeri temsilcisi olan davacı 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin " bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır " şeklindeki 5. maddesi sebebiyle 24. madde hükümlerinin uygulanmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Elbette davacı 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek de dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma koşulları ve sonuçları farklı olduğundan, dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz. Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin uygulanmasını hem de 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle "sendika işyeri temsilciliğinin güvencesini düzenleyen 24. maddenin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. maddenin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırılmalı sonucuna göre hüküm kurulmalıdır...." Yargıtay 22. HD. 22.10.2018 T. 2018/13823 E. 2018/22787 K. (www.kazancı.com , ET.: 22.12.2021).

³⁹⁰ Bağcı, s.128.

³⁹¹ Bağcı, s.128.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesinde işverenin, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamayacağı açıkça düzenlenmiştir. İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde ise değişiklik geçersiz sayılacaktır (STİSK. m./4). İşverence yapılan değişikliğin geçerli sayılabilmesi için temsilcinin yazılı rızasının alınması zorunlu olup temsilcinin sözlü ya da zımni olarak bu değişikliği kabul etmesi de değişikliği geçersiz kılacaktır³⁹². Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/4. maddesi ile yapılan bu düzenleme, kamu düzenine ilişkin emredici nitelikte bir düzenleme olarak kabul edilmekte olup toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile aksini kararlaştırmanın mümkün olmadığı kabul edilmektedir³⁹³. Yine temsilcinin, önceden alınmış onayının da bir geçerliliği olmadığı kabul edilmektedir³⁹⁴.

İşverenin, işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmaksızın işyerini değiştirmesi ya da çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapması geçersiz sayılacak olup temsilci için herhangi bir sonuç doğurmayacaktır.

Temsilcinin işyeri, yazılı rızası olmaksızın değiştirilmesi halinde³⁹⁵ temsilci Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesi uyarında işyeri değişikliğinin iptali ile eski işine iadesi yönünde dava açabilecektir³⁹⁶. Temsilcinin,

³⁹² **Bulut**, s.193.

³⁹³ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.231; **Özkaraca**, Güncel Sorunlar, s.193; **Bulut**, s.195.

³⁹⁴ **Bağcı**, s.130.

³⁹⁵ “...İş hukukumuzda 4857 Sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi olarak getirilen düzenleme işverenin feshine karşı getirilmiş, ancak işçinin iş sözleşmesi devam ederken, işinin veya işyerinin değiştirilmesi halinde, önceki işine veya işyerine işe iadesi yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu konuda 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde işyeri sendika temsilcileri için önceki işe veya işyerine iadesi yönündeki hüküm dışında bir kural bulunmamaktadır. İşyeri sendika temsilcisi işçi açısından anılan hüküm dışında, Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ile ayrı düzenleme getirilmediği sürece, bir işçi iş sözleşmesi devam ederken, eski işine veya işyerine iadesi şeklinde bir talepte bulunamaz. İşçinin görev yerinin değiştirilmesi, iş koşullarından esaslı değişiklik niteliğinde ise, işçinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca kabul etmeme hakkı bulunmaktadır. Belirtildiği gibi işçi sendika işyeri temsilcisi değilse veya Toplu İş Sözleşmesinde bu kanunda ayrı düzenleme ile yargı yolu öngörülmediği sürece nakil işleminin iptalini isteyemez...” Yargıtay 7. HD. 17.12.2013 T. 2013/11077 E. 2013/22419 K. (www.kazancı.com , ET.: 18.11.202).

³⁹⁶ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.231; **Bulut**, s.195.

24. madde uyarınca açacağı işe iade davası ile beraber 25. maddede düzenlenen sendikal tazminatı da talep edebileceğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır³⁹⁷.

Temsilcinin yazılı rızası alınmaksızın çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması durumunda da bu değişiklik geçersiz olacaktır. Bu durumda işveren iş sözleşmesini feshetmediği sürece işverenin temerrüdü hükümleri uygulanacak ve temsilci, çalışmadığı döneme ait ücret ve diğer haklarını talep edebilecektir³⁹⁸. Ancak temsilcinin bu esaslı değişikliği kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshedilmesi durumunda yine temsilci 24. veya 25. maddeler uyarınca dava açma hakkına sahiptir³⁹⁹.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi'nin 24/4. maddesi ile yapılan bu düzenleme, amatör sendika yöneticileri için de geçerli olup 24/5. maddesi gereği amatör sendika yöneticilerinin de işyerinde veya çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması için yöneticilerin yazılı onayının alınması gerekmektedir⁴⁰⁰.

³⁹⁷ Bulut, s.196.

³⁹⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.231.

³⁹⁹ Bağcı, s.131.

⁴⁰⁰ “...Her ne kadar davalı işveren görevlendirme işleminin Valilik makamının oluru ile ve kura neticesinde belirlendiğini ileri sürmekte ise de, davacının sendika yöneticisi olduğu ve yasal düzenleme ile TİS'den kaynaklı teminatının bulunduğu açıktır. Davacı işçi ... ili İl Özel İdaresinde merkez de çalışmakta iken ... İlçe İl Özel İdaresine görevlendirilmiştir. Dava tarihi itibarıyla çalışmanın 1 aydan fazla süredir devam ettiği görülmektedir. ... Merkezden 40 km ötedeki işyerine atama işlemi iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olduğu gibi aynı zamanda işyeri değişikliği niteliği de taşımaktadır. Davalı işveren işlemi belirlenen yasal mevzuat ve TİS hükümlerinin açıkça aykırı olmakla talebin kabulü gerekmiştir...” Yargıtay 22. HD. 10.12.2013 T. 2013/34602 E. 2013/28745 K. (www.kazancı.com, ET.: 18.11.202).

SONUÇ

Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdıkları tüzel kuruluşlardır (STİSK. m. 2/1-ğ).

İşçiler, sendika çatısı altında birleşerek hak ve çıkarlarını dile getirirken ve bu haklarını talep ederken daha güçlü olacak ve olumlu neticeler alabilecektir. Nitekim işçi sendikalarının varlığı da işçilerin, hak ve çıkarlarını elde edebilmek adına bir araya gelmelerine bağlıdır.

Sanayi Devrimi ile de görüldüğü üzere sermayenin öne çıkması, işçilerin emeklerinin ciddi anlamda sömürülmesine neden olmuş ve işçiler, işveren karşısında güçsüz konuma düşmüştür. Gerek sendikaların varlığı gerekse de işçilerin sendika kurması, kurulu sendikalara katılması, sendikal faaliyetlerde bulunması ve bu suretle hak ettiklerini elde edebilmeleri; ancak kendilerine kanuni güvence verilmesi ile mümkün olabilecektir. İşçilerin, sendikal faaliyette bulunabilmesi için öncelikle; hak talep ettikleri işveren tarafından sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle mevcut durumdan daha kötü bir hale düşmeyeceğinin garantisi altına alınmaları gerekmiştir. Bu şekilde işçiler, işverenden baskı görmeleri ve hatta iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi korkusu yaşanmaksızın sendikal faaliyetlerde bulunabilecektir.

Sendikalaşmanın sağlanması ve devamı için gerekli olan bu güvenceler, çeşitli kanun hükümleri ile sağlanmış ve sendikal faaliyetler güvence altına alınmış ve Anayasa'nın 51. maddesi ile “anayasal bir hak” haline getirilmiştir. Benzer şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yapılan düzenlemeler ile de sendika özgürlüğü korunmuş ve aykırı davranışlar için çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesinde sendika üyeliği de güvence altına alınmıştır. Buna göre işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları koşuluna bağlı tutulamayacaktır.

İşverenin; işçinin sendikalı olup olmadığına, daha önceden sendikal faaliyetlerde bulunup bulunmadığına ya da hangi sendikaya üye olduğuna bakarak işe başvuran işçiler arasında bir ayırım yapması ve işe alacağı işçiyi buna göre belirlemesi kanunen yasaktır. İşçi, böyle bir ayırma maruz kalırsa sendikal tazminata hak kazanabilecektir.

Sendikalı ve sendikasız işçiler ya da farklı sendikaya üye işçiler arasında, çalışma koşulları bakımından herhangi bir ayırım yapılamayacağı hususu yine kanunlar ile düzenlenmiştir. Buna göre işverenin; sendika üyesi işçinin, sendika üyesi olmayan işçiye ya da işverene yakın sendikaya üye olmayan işçinin, bu sendikaya üye olan işçiye göre daha ağır koşullarda çalıştırması sendikal ayrımcılık teşkil edecek ve ayrımcılığa uğrayan işçi sendikal tazminata hak kazanacaktır.

İş sözleşmesinin işverence sendikal nedenlere dayalı olarak feshedilmesi de hukuken korunmayacaktır. İş sözleşmesi feshedilen işçi, iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın işe iade davası açabilecek ve sendikal tazminat talep edebilecektir.

Sendikal ayrımcılığa uğraması halinde başvurabileceği kanun yollarının bulunması, işçilerin sendikaya karşı mevcut çekincelerinin bertaraf edilmesini sağlayacak; sendikal ayrımcılık yapan işverenlerin cezalandırılması ise işverenler için caydırıcı nitelikte olacaktır.

İşçi sendika üyeliğinin güvence altına alınması ile sendikalaşma hareketinin temeli de sağlamlaşmıştır.

İş akdi feshedilen işçinin, sendikal tazminatın yanı sıra iş güvencesi tazminatına da hak kazanabileceği yönünde kanuni bir düzenleme yapılması halinde; işçilerin özellikle sendikal feshe karşı daha korunaklı bir hale geleceğini düşünmekteyiz.

Sendika yöneticileri, sendikalaşma için büyük bir sorumluluk altına girmeleri nedeniyle özel bir konumda olup bu konum gereği de özel risk grubundadır. Sendika yöneticiliği, amatör sendika yöneticisi ve profesyonel sendika yöneticisi olmak üzere iki farklı türde yapılabilmek olup kanunlarla her iki sendika yöneticiliğine de farklı güvenceler sağlanmıştır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. maddesi ile profesyonel sendika yöneticileri için güvenceler öngörülmüş ve profesyonel sendika yöneticiliği yapmak için işten ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda kalacağı belirtilmiştir. Bununla beraber profesyonel sendika yöneticiliği için işten ayrılan işçi isterse derhal iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına da hak kazanabilecek olup bu durum profesyonel sendika yöneticilerine tanınan özel bir fesih türü olarak kabul edilmektedir.

Profesyonel sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işten ayrılan ve iş sözleşmesi askıda olan yönetici, yöneticilik görevinin; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilecektir. İşveren, işçinin işe başlatılması talebinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki koşullarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. İşçinin, süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde ise iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılacaktır.

Kanun hükmünde işçinin süresi içerisinde işe yeniden başlatılmaması halinde, iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılacağı 6356 sayılı Kanunun 23/2. maddesinde belirtilmişse de bu feshin sonuçları ve yaptırımları düzenlenmemiştir. Kanunda feshin sonuçlarının açıkça düzenlenmemesi nedeniyle işe yeniden başlatılmayan işçinin haklarının neler olduğu ve özellikle işe iade davası açıp açamayacağı konusunda görüş ayrılıkları olmuş; bir görüşe göre işçi, işe davası açabilecekken diğer bir görüşe göre işçi yalnızca kıdem tazminatına hak kazanacak olup ihbar tazminatı, sendikal tazminat, bakiye süre ücreti gibi tazminatları talep edemeyecek ve ayrıca işe iade davası açamayacaktır. Gerçekten mevcut kanun hükümleri incelendiğinde; işe başlatılmayan sendika yöneticilerine, işe iade davası açma hakkı verildiğinden bahsedilemez. Bu haliyle profesyonel sendika yöneticilerine, tam anlamıyla bir güvence sağlanamamış olup; yöneticilerin, görevlerini gereği gibi ifa edebilmesi için bu konuda kanuni bir düzenlemenin yapılması ve profesyonel sendika yöneticilerine de işe başlatılmamaları halinde işe iade davası açma hakkı verilmesi gerekmektedir.

2821 sayılı Kanunda amatör sendika yöneticilerine ilişkin herhangi bir güvence öngörülmemişse de bu husus öğretilde eleştiri konusu olmuş ve işyeri sendika temsilcileri için öngörülen güvencelerin, amatör sendika yöneticilerini de kapsaması gerektiği belirtilmiştir.

Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesinde yapılan düzenleme ile birlikte işyeri sendika temsilciliğinin güvencelerine ilişkin kanun hükümlerinin, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı düzenlenmiştir. Böylece yönetici seçildikten sonra da işyerinde çalışmaya devam eden ve serbest zamanlarında sendikal faaliyetlerle ilgilenen yöneticiler de güvence altına alınmıştır.

İşyeri sendika temsilcileri, işçilerin talep ve sorunlarını dinleyip bu hususlar ile ilgili olarak sendika ve işveren ile iletişim kuracak, böylelikle bir yandan bağlı olduğu sendikayı işyerinde temsil ederken diğer yandan da işyerindeki işçileri sendikaya ve işverene karşı temsil edecektir. Gerek işyerindeki işçilerin bir nevi sözcüsü konumunda olan ve işyerindeki sendikalaşmayı sağlayan bir yandan da işyerinde çalışmaya devam eden ve sürekli olarak işveren ile muhatap olan işyeri sendika temsilcileri için bir güvence getirilmesi sendikalaşma hareketi için oldukça önemlidir.

İşyeri sendika temsilcileri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Kanun hükmüne göre işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemeyecek olup aksi yönde bir fesih yapılması halinde işyeri sendika temsilcisi işe iade davası açabilecektir. Temsilcinin açtığı davanın kabul edilmesi halinde fesih tarihi ile kararın kesinleşmesi arasında geçen süreye ilişkin ücret ve ek ödenekler işveren tarafından işçiye ödenmek zorundadır. Ayrıca temsilcinin işe iade için işverene süresi içerisinde başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmaması durumunda; temsilcinin iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilecek ve temsilcilik süresi boyunca temsilci, ücret ve diğer ek ödeneklere hak kazanacaktır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/4. maddesine göre işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde

esaslı tarzda değişiklik yapamayacak; aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılacaktır. Temsilcinin işyeri, yazılı rızası olmaksızın değiştirilmesi halinde temsilci Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesi uyarında işyeri değişikliğinin iptali ile eski işine iadesi yönünde dava açabilecek olup temsilcinin, 24. madde uyarınca açacağı işe iade davası ile beraber 25. maddede düzenlenen sendikal tazminatı da talep edebileceğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır. Ancak işverenin tek bir eylemine dayalı olarak iki farklı cezalandırma yönteminin aynı anda işletilmesinin adil olmaması nedeniyle temsilcinin 24. veya 25. maddelerden birine dayanarak talepte bulunması gerekmektedir.

Temsilcinin yazılı rızası alınmaksızın çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması durumunda da bu değişiklik geçersiz olacak, bu durumda işveren iş sözleşmesini feshetmediği sürece işverenin temerrüdü hükümleri uygulanacak ve temsilci, çalışmadığı döneme ait ücret ve diğer haklarını talep edebilecektir. Ancak temsilcinin bu esaslı değişikliği kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshedilmesi durumunda yine temsilci 24. veya 25. maddeler uyarınca dava açma hakkına sahiptir.

KAYNAKÇA

- Akay Pişken**, Sendika Özgürlüğü Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Yargıtay Kararları Bağlamında İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2019.
- Akbaş**, Halil Emre/**Bozkurt**, Serdar/**Yazıcı**, Kübra: Osmanlı Devletinde Lonca Teşkilatı, Yapısı ve Yönetim Düşüncesi ile Karşılaştırılması, Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi, İşletme Tarihi Özel Sayısı S.9, 2018, s.165-202.
- Aktay**, Nizamettin: Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara 2015.
- Aktuğ**, Semih Serkant: İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Ankara 2010.
- Akyiğit**, Ercan: Yeni Sistemde Sendika Üyeliğinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/2, s. 41-90
- Artuk**, Mehmet Emin/ **Gökçen**, Ahmet/ **Yenidünya**, A. Caner: Türk Ceza Kanunu Şerhi, Genişletilmiş ve Yargıtay Kararlarıyla Zenginleştirilmiş 2. Baskı, Ankara 2006.
- Astarlı**, Muhittin: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.17, S.1-2, 2013, s.141-183.
- Aydın**, Mesut: Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Yeri, İş ve Hayat Dergisi, C.2, S.4, Şubat 2017, s. 9-58.
- Bağcı**, Ayberk: Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017.
- Bakır**, Z. Gönüllü: Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması, Kocaeli 2009.

Baskan, Ş. Esra: 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2014, s. 709-730 (**Baskan**, Yönetici Güvencesi)

Baskan, Esra: İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi” Yayımlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012. (**Baskan**, Doktora Tezi).

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki Sendikal Güvenceler (Editör: **Centel**, Tankut), İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, 1. Baskı, İstanbul 2014, s. 167-243.

Bulut, Ali: Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, 1. Baskı, Ankara 2016.

Çekirdek, Meltem: Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C.2, S.2, 2019, s. 33-64.

Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul 2013.

Çil, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2013-2014 Yılları, Açıklamalı 6. Baskı, Ankara 2014.

Çoban, Nazlı: İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması, Ankara Barosu Dergisi, C.78, S.1, 2020, s.93-153.

Çöldemli, Ali: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2015.

Demir, Fevzi: Sendikalar Hukuku, 4. Baskı, 1999 (**Demir**, Sendikalar Hukuku).

Demir, Fevzi: Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.4, 2012, s. 17-42 (**Demir**, Kuruluşu ve İşleyişi).

Demircioğlu, A. Murat/Centel, Tankut: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2015.

Deren Yıldırım, Nevhis: “Sendikacı Demokrasi”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C.2, 1. Bası, İstanbul 2001, s.1698-1727.

Ersoy Uğur: Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 2, Nisan 2016, s. 471-516.

Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Sendikalar Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2017.

Gülşen, Hale: Türk İş Hukukunda Sendikal Ayrımcılık, Önlenmesi ve Yaptırımı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Günay, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara 2015 (**Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik).

Günay, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Ankara 2013 (**Günay**, İş Yasaları).

Günay, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2010 (**Günay**, İş Hukuku).

Gürbüz, Tahir: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi”, Yayımlanmamış Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2014.

Hafızoğlu, Ece Sıla: Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2014.

Kaplan, Hasan Ali: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Profesyonel Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, s.951-976.

Kılıçoğlu, Mustafa: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, 1. Baskı, Ankara 2013.

Küçük, Doğan: Sendikal Tazminat, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018.

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, İstanbul 2013. (Narmanlıoğlu, İş Hukuku)

Narmanlıoğlu, Ünal: Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/1, S.1, s. 11-28. (Narmanlıoğlu, Sendika Güvencesi).

Oğuz, Özgür/**Doğan**, Özge: Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.5, S.11, 2016, s. 146-159.

Okur, Zeki: Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulama Sorunları (Editörler: **Güzel**, Ali/**Ugan Çatalkaya**, Deniz), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara 2014, s. 123-165.

Özcan, Durmuş: İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2013.

Özgenç, İzzet: Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi, 3. Baskı, Ankara 2006.

Özkaraca, Ercüment: Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları (Editörler: **Güzel**, Ali/**Ugan Çatalkaya**, Deniz), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara 2014, s. 167-199.

Özkaraca, Ercüment: 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.3, 2013, s. 173-216 (**Özkaraca**, Çalışma ve Toplum).

Özkaraca, Ercüment/ **Ünal** Canan: Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, 2020, 16-41.

Öztürk, Berna: Sendikal Tazminat, Ankara Barosu Dergisi, S.4, 2013, s. 78-119.

- Öztürk**, Mehmet Onat: İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3, s.217/241.
- Sağsöz**, Uğur: Sendika Üyeliği Güvencesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2018.
- Sanal**, M. Engin: Bireysel Sendika Özgürlüğü'nün Türkiye'de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi, Sosyal Siyasal Konferansları, S.69, 2015/2, s.99-133.
- Ses**, Sencer Metin: Sendika Özgürlüğü ve Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2018.
- Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara 2015 (**Sur**, İş Hukuku).
- Sur**, Melda: İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, 1. Baskı, İzmir 1995 (**Sur**, Uluslararası Kaynaklar).
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 21. Baskı, Konya 2016 (**Sümer**, İş Hukuku).
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Konya 2019 (**Sümer**, Uygulamalar).
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2013.
- Şahlanan**, Fevzi: "Türk Hukukunda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları, Sorunları", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.2, 1. Bası, İstanbul 2001, s.1659-1697 (**Şahlanan**, Nuri Çelik'e Armağan).
- Şahlanan**, Fevzi: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, (Editör: **Sağlam**, Fazıl), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, (Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve cam Sanayii İşverenler Sendikası), İstanbul 2014, s. 364-453 (**Şahlanan**, Akademik Forumu).

Şahlanan Fevzi: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.4, 2013, s. 110-142.

Şahlanan Fevzi: Sendika Yöneticisinin Güvencesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, Özel Sayı, 2013, s. 331-339. (**Şahlanan**, Yöneticilerin Güvencesi).

Şakar, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı, İstanbul 2011.

Tanır Yılmaz, Ayşe: Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2019.

Taş, H. Yunus/ **Ören**, Kenan: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İle İlgili Bir Değerlendirme, HAK-İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi, C.2, S.3, 2013, s. 8-28.

Terzioğlu, Ahmet: Türk Hukukunda Sendikalara Yasaklanan Faaliyetler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2000 (**Terzioğlu**, Yüksek Lisans Tezi).

Terzioğlu, Ahmet: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi, İktisadi, İdari ve Siyasal Araştırma Dergisi, S.4, 2/2017, s. 84-96 (**Terzioğlu**, Sendika Üyeliği).

Tuğ, Adnan: Sendikalar Hukuku, 2. Baskı, Ankara 1992.

Tuncay, A. Can: Toplu İş Hukuku, 1. Bası, İstanbul 1999.

Tuncay, A. Can/ **Savaş**, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2013.

Tunçomağ, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 6. Bası, İstanbul 2013 (**Tunçomağ** ve **Centel**, 6. Bası).

Usta, Osman: İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar Ve Uygulamaları, 1. Baskı, Ankara 1998.

Yankın, Fahri Bilal: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalar Hukuku Açısından Bir Değerlendirmesi, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, C. 6, S.1, Haziran 2017, s. 1-18.

Yavuz Uzun, Çağla: İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon, 2019.

Yıldırım, Gülay: Sendika Yöneticisinin Güvencesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Yılmaz, Ejder: Öğrenciler İçin Hukuk Sözlüğü, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2010.

Yiğit, Yusuf: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması, Yönetim bilimleri dergisi, C. 11, S.22, 2013, s. 31-68.

Zorlutuna, Dilara: Sendikalar Hukukunda Demokrasi, 1. Basım, İstanbul 2016.

www.sinerjimevzuat.com.tr

www.kazanci.com.tr

www.app.e-uyar.com

www.dergipark.org.tr

www.resmigazete.gov.tr

www.mevzuat.gov.tr

www.sozluk.gov.tr

www.tez.yok.gov.tr

<https://www.hsk.gov.tr/>

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

<https://www.anayasa.gov.tr/>

<https://www.ilo.org/>

<https://www.tbmm.gov.tr/>

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

