

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması

Yusuf YİĞİT*

Özet

Çalışanların sosyal ve ekonomik şartlarının iyileştirilmesi amacıyla örgütlü hareket etmeleri ve bu amaçla kurulmuş sendikalara üye olabilmeleri uluslararası hukukta güvence altına alınmış Türk İş Hukuku mevzuatında da kurallara bağlanmıştır. Türk İş Hukuku açısından işçi sendikasına üyelik, işçi statüsünde çalışanlar yanında, iş sözleşmesi dışında kalan bazı hukuksal ilişkilere göre çalışanlara da tanınmıştır. Yeni yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçi sendikası üyelik koşullarını, yürürlükten kalkan 2821 sayılı Sendikalar Kanun'dan farklı esaslara bağlamıştır. Çalışmamızda 6356 sayılı Kanun ile getirilen yeni üyelik koşulları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçi, sendika, üyelik

Gaining Worker Trade Union Membership According to Trade Unions and Collective Labor Contract Law 6356

Abstract

Organized movement of employees to improve their social and economic conditions and their membership to trade unions for this purpose have been ensured by the international law and regulated in Turkish Labour Law by rules. Worker trade union membership are available for both employees who work under worker status and to employees who work based on some legal relations apart from the relationship of worker contract. Newly executed Trade Unions and Collective Labor Contract Law 6356 makes new regulations for worker trade union membership conditions different than the Trade Unions Law 2821 which fell into desuetude. The study examines the new membership conditions written in the Law 6356.

Keywords: Employee, trade union, membership

* Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, yigit544@gmail.com

1. GİRİŞ

İşçi statüsünde çalışanların, ekonomik ve sosyal şartlarını iyileştirmek için örgütlü hareket etmeleri, güçlü işveren karşısında önemli bir gerekliliktir. İş Hukuku'nun temel amaçlarından biri de, iş ilişkisinin kurulması sırasında işverenin, çalışma koşullarını belirleme noktasında hâkim unsur hale gelmesine engel olmaktır¹.

Kabul etmek gerekir ki, işçinin işveren karşısında, asgari ölçüde de olsa iş mevzuatı bakımından verilmiş olan haklarını daha ileri götürme noktasında pazarlık gücü oldukça zayıftır. Kanun işçileri asgari ölçüde belli çalışma koşulları bakımından koruma altına alarak², işçi aleyhine

1 Gerçekten de özellikle ücret hakkı, dinlenme hakkı, çalışma süresi gibi önemli noktalar iş sözleşmesinin yapılması sırasında her iki tarafın da sözleşme özgürlüğü alanına terk edilmemiş, bu konulara bizzat 4857 sayılı İş Kanunu (İK - R.G., 10.06.2003-25134) bakımından ilkeler konulmak suretiyle sınırlamalar getirilmiştir. Örneğin işveren çalışanlara ücret bakımından *en az* asgari ücreti ödemek zorundadır (İK, m.39). İK'nun 39. maddesinin 1. fıkrasına göre, "*iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir*" (İK, m.39/1); Ayrıntı için bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku, 8.B, İstanbul-2012, s.376 vd; Hamdi Mollamahmutoglu ve Muhittin Astarlı, İş Hukuku, 4.B, Ankara-2011, s.544 vd; Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5.B, İzmir-2009, s.134 vd; Aynı şekilde haftalık çalışma süresi de yine İK'nun 63. maddesine göre genel çalışma süresi "*...haftalık en çok kırkbeş saat*" olarak düzenlenmiş, ayrıca işçinin "*Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle*" (İK, m.41/2) ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yine dinlenme süreleri konusunda da İş Kanunu gereği asgari hükümler belirlenmiş, "*İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin*" (İK, m.53/1). verileceği ifade edilmiştir. Yine çalışma yaşı konusunda da İş Kanunu asgari yaş ölçütü benimsemek suretiyle "*Onbeş yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılması*"nın yasak olduğunu hükme bağlamıştır (İK, m.71/1). Görüldüğü üzere İş Kanunu, özellikle yukarıda belirtmiş olduğumuz, ücret, çalışma süresi ve dinlenme süreleri gibi konularda asgari normlar belirlenmiş, bunların aksinin işçi lehine kararlaştırılabileceğini ancak aleyhe kararlaştırılmayacağını benimsemiştir. İş Hukuku'nda bu tür hükümlere nispi emredici hükümler veya sosyal kamu düzeni hükümleri adı verilir. İş Hukuku'nda getirilen bu hükümler ile işçi haklarına alt sınır çizilmekte, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile bu sınırın üstüne çıkılabilmekte ancak altına hiçbir zaman inilememektedir. Bkz. Süzek, s.30-31; Kübra Doğan Yenisey, "*İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış*", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul-2011, s.33 vd.

2 Onsekizinci yüzyılın sonlarına doğru teknik alandaki yeni buluş ve gelişmeler sebebiyle öncelikle İngiltere'de daha sonra diğer Batı ülkelerinde sanayileşme hareketi başlamıştır. Bu dönemde tezgâh ve atölye üretimi rekabet şansını kaybetmiş, belirtilen üretim şeklinin yerini seri imalat usulü almıştır. Bu dönemde herkesin özgür ve eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, sözleşme özgürlüğüne devlet tarafından müdahale edilmemiş, ücret ve çalışma koşullarının taraflarca kararlaştırılması benimsenmiştir. Ancak hiçbir koruyucu yasa ve mesleki örgütün bulunmadığı bir ortamda işçiler, ekonomik gücü olan işverene karşı koyamamış, işverenin tek tarafı tutumu ile belirlenen (en düşük ücret, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksunluk, küçük yaşta çocukların çalıştırılması gibi) çalışma koşullarına boyun eğmek zorunda kalmışlardır. Bu gelişmeler sonucunda devletler daha fazla duyarsız kalmamış, bireyleri insanlık onuruna uygun yaşama koşullarına sağlamak için kendilerini görevli görmüşlerdir. Devlet bu anlamda sosyal yaşama müdahale etmiş, çalışanların hakları gerek Anayasa gerek yasalarla güvence altına alınmıştır. Bkz. Süzek, s.8; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 9.B, Ankara-2013, s.37-38.

aykırı durumların oluşmasına engel olmuştur. Ancak işçinin belirtmiş olduğumuz hakları konusunda iş sözleşmesi yolu ile pazarlık gücünü kullanarak, işverence bir takım iyileştirmeler yapılmasını sağlaması ferdi mücadele ile pek mümkün olmasa da, kolektif mücadele içinde mümkün görünmektedir. İşte belirtmiş olduğumuz nedenlerle çalışanların örgütlü dayanışması oldukça önem arz etmektedir. İşçilerin (veya işverenlerin) çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız özel hukuk tüzel kişisine *sendika* denir³. İşçiler tarafından kurulan sendikalara *işçi sendikaları*; işverenler tarafından kurulan sendikalara ise *işveren sendikaları* adı verilir⁴.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁵ (STİSK) 1. maddesinde sendikaların amacı *“işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurularına ilişkin usul ve esasları düzenlemek”* şeklinde belirlenmiştir⁶.

Sendikal faaliyetlere katılmak, sendikalara üye olmakla mümkündür. İşçi sendikalarına üye olmak ise, hukuki bir işlem niteliğinde olduğu için, belli koşulların varlığını gerekli kılmaktadır. STİSK'nun 17. maddesinin 1. fıkrasına göre, işçi sendikalarına *“On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, ... üye olabilir”*⁷.

3 Fevzi Şahlanan, Sendikalar Hukuku, İstanbul-1995, s.2; Ayrıca Bkz. Fevzi Denir, Sendikalar Hukuku, 5.B, İzmir-2007, s.2 vd; Akyiğit, İş Hukuku, s.327.

4 1982 Anayasası'nın konuyu düzenleyen 51. maddesine göre, *“çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma ve bunlara serbestçe üye olmak ve üyelikten çekilme haklarına sahiptir”* denilmiştir.

5 RG., 07.11.2012, 28460; 6356 sayılı Kanun'un 81. maddesine göre, *“(1) 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (A) bendi yürürlükten kaldırılmıştır. (2) Diğer mevzuatta 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır”*. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nu tek bir başlık altında birleştirmiştir.

6 Yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun *“Amaç”* başlıklı 1. maddesi şu şekilde düzenlenmiştir: *“Bu Kanunun amacı, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektir”*.

7 Belirtelim ki, STİSK'nun 17. maddesinin 2. fıkrasına göre ise, *“Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir”*. Görüldüğü üzere işveren sıfatı ile ilgili olarak bir yaş şartı öngörülmemiş, sorunun çözümü 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda (TMK) öngörülen genel hükümlere bırakılmıştır. Bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu

2821 sayılı Sendikalar Kanunu⁸ ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁹, yürürlüğe girdiği 1983 tarihinden beri Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization –ILO) tarafından sendikal özgürlük ve uluslararası normlarla çeliştiği gerekçesiyle eleştirilmiştir¹⁰. Çalışmamızda yeni yürürlüğe giren, 6356 sayılı Kanun’un “*Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması*” başlığı altında yer alan 17. maddesine göre, işçi sendikasına üyelik ve üyeliğin kazanılması konusu ele alınacak ve önceki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümleri karşısında getirilen yeniliklere değinilecektir.

2. TEMEL KAVRAMLAR

I. Sendika Kavramı

Sendikalar, özel hukuk tüzel kişiliğine sahip ve kişi topluluğu şeklinde kurulan, üyelerinin, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını iyileştirme amacı taşıyan ve işçi ve işverenler tarafından kurulan örgütlerdir¹¹. Yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) sendika kavramını; “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir*” şeklinde tanımlamıştı. 6356 sayılı Kanun ise sendika kavramını şu şekilde tanımlamıştır; “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları... ifade eder*” (STİSK, m.2/1-ğ).

İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 1/567, s.10; Bu bakımdan fiil ehliyetine bağlı olarak işverenlerin 18 yaşını doldurmakla ancak işveren sendikalarına üye olabileceklerinin kabulü gerekir (TMK, m.9-13).

8 R.G., 07.05.1983, 18040.

9 R.G., 07.05.1983, 18040.

10 Bkz. A. Can Tuncay, “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil, Mart-2011, S:21, s.153; Ayrıntı için ayrıca bkz. Mesut Gülmez, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye İş, Ankara-2006, s.66-70; Mustafa Kılıçoğlu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara-2013, s.4-9; Esra Baskan, 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Ankara-2013, s.46-51.

11 Sendika kavramının kaynağı oldukça eskidir. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde ifade edilen “Syndic” kavramı, bir birliğin temsilini sağlamakla görevli kişiler için kullanılmaktaydı. “Syndicat” kavramı de “Syndic”’in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yürütülmesini ifade etmek için kullanılmıştır. Bkz. Demir, Sendikalar Hukuku, s.1.

Önceki Kanundan farklı olarak, yeni Kanun, tanımda işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu bakımından bir araya gelmesi gereken en az kişi sayısından da bahsetmiştir. Buna göre hem işçi hem de işveren sendikalarının kuruluşu açısından *en az yedi işçi veya işverenin* bir araya gelmesi gerekmektedir¹². Şüphesiz ki, işçi sendikaları açısından bir araya gelmesi gereken *en az yedi kişinin gerçek kişi* niteliğinde olması gerekir¹³. İşveren sendikaları ise gerçek kişiler yanında, tüzel kişiliği temsil eden gerçek kişilerce veya işveren vekilleri tarafından da kurulabilir¹⁴.

Ayrıca tanımda “*işkolunda faaliyette bulunmak üzere*” ifadesine yer verilerek *işkolu esasına göre sendikalaşma* ilkesine vurgu yapılmıştır. 6356 sayılı Kanun’a göre, “*Sendikalar, Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur*” (STİSK, m.3/1)¹⁵.

Belirtelim ki, sendikalar gerek kuruluş aşamasında gerek işleyişlerinde devlete, siyasi partilere ve diğer sosyal taraflara karşı bağımsızlık içindedirler¹⁶. Ayrıca sendikalar bir demokratik kitle örgütü niteliğindedir. Sendikaların tüzüklerinde yer alan kuralların demokrasi ilkelerine aykırı olmaması da gerekir (1982 Anayasası (AY), m.51/son).

II. Sendika Üyeliği Kavramı

Sendikalara, Kanunda öngörülen koşullar çerçevesinde bağlı olma, *üyelik* ilişkisi ile mümkündür. Üyelik, işçi ve işveren kuruluşları açısından sendikal hakların kullanılması noktasında önemli bir gerekliliktir. Sendika ile üye arasında karşılıklı ilişkiler kuran, hak ve borçlar meydana getiren hukuksal ilişkiye *sendika üyeliği* adı verilir¹⁷. Üyelik, sendikalar için bir gelir kaynağı olan *aidat* yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir.

12 Belirtilen husus gerekece: “5253 sayılı Dernekler Kanunundaki düzenleme esas alınarak sendikaların en az yedi gerçek veya tüzel kişi ile kurulacağı hükmü getirilmiştir” şeklinde ifade edilmiştir. Bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 1/567, s.5.

13 Akyiğit, İş Hukuku, s.347.

14 Akyiğit, İş Hukuku, s.347.

15 “Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz” (STİSK, m.3/2). Madde gerekçesinde şu ifadelerle yer verilmiştir. “Maddede, Türk hukukuna hâkim olan “serbest kuruluş ilkesi” belirtilmiştir. Maddede sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı belirtilmiş, kamu işveren sendikaları için, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması koşulu aranmamıştır”. Bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 1/567, s.5.

16 Akyiğit, İş Hukuku, s.343.

17 Demir, Sendikalar Hukuku, s.75; Turhan Esener, İş Hukuku, 3.B, Ankara-1978, s.343.

Üyelik ilişkisi aslında *sürekli ve iki taraflı* bir ilişkidir¹⁸. Bu yönüyle üyelik ilişkisi, sendika ile üye arasında karşılıklı hak ve borç doğuran niteliğe sahiptir¹⁹. Üyelik ilişkisi, kişiler hukukuna özgü bir ilişki olarak, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak niteliğindedir. Sendika ile üye arasındaki sözleşme ilişkisinin kurulması sırasında Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nun sözleşmenin kurulmasına (öneri ve kabule)²⁰ ilişkin genel hükümlerinin uygulanması gerekir²¹.

Öğretide bu ilişkinin kural olarak bir *kişiler hukuku* ilişkisi niteliğinde olduğu, üyelik adatının varlığı söz konusu olsa da bir malvarlığı ilişkisi niteliğinde kabul edilmemesi gerektiği vurgulanmıştır²². Buna göre sendika üyeliği hakkı aynı zamanda devredilmez, vazgeçilmez ve mirasçıya intikal etmez bir hak niteliğindedir²³.

6356 sayılı Kanun'a göre hem işçiler hem de işverenler sendikalara üye olabilmektedir. İşçi sendikalarında sadece gerçek kişiler; işveren sendikalarında ise, gerçek ya da tüzel kişiler bir araya gelebilmekte ve üye olabilmektedir²⁴.

STİSK'nun 17. maddesinin 1. ve 2. fıkralarına göre, "*On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir* (STİSK, m.17/1) "*Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir*" (STİSK, m.17/2).

Sendika üyeliği, sendikaya girmekle kazanılır ve sendikada üye bulunduğu sürece devam eder. Bu hak üyelikten doğan haklardan yararlanma olanağı sağlar ve kişiyi üyelikle ilgili yükümlülüklerden sorumlu tutar²⁵.

18 Aydın Başbuğ, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği", Sıçil, Aralık-2012, s.173.

19 Şahlanan, s.145

20 01.07.2012 günü yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 3. maddesi, yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 3. maddesinde kullanılan *icap* kavramının yerine "*öneri*" kavramını kullanmıştır.

21 Üyelik ilişkisi, tüzel kişilik hukuku çerçevesinde *katılma* şeklinde kurulmaktadır. Bu nedenle diğer sözleşme ile kurulan borç ilişkilerinden farklıdır. Bu nedenle karşılıklı edim ilişkilerine dayanan Borçlar Kanunu'nun sözleşme hükümleri doğrudan değil, kıyas yoluyla uygulanmalıdır. Dolayısıyla üye sendikaya başvurduğunda, sendika tüzüğünde belirtilen hak ve yükümlülükleri kabul etmiş demektir. Başbuğ, s.173; Zeki Okur, "İşçinin sendikaya Üye Olma Hakkının Üye Olmak İsteddiği Sendikaya Karşı Korunması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S:6, s.549.

22 Şahlanan, s.145.

23 Demir, Sendikalar Hukuku, s.75; Tüzel kişilik hukuku çerçevesinde meydana gelen üyelik ilişkisinde, üye ile sendika arasında üyenin niteliklerinin önemli olduğu bir hukuki ilişki kurulmuş olmaktadır. Başbuğ, s.174.

24 Bkz. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 21.B, İstanbul-2008, s.438; Şahlanan, s.145. SK'nun *üyelik* başlığı altındaki 20. maddesine konuyu şu şekilde düzenlemiştir: "*Onaltı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. Onaltı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır. Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler*".

25 Şahlanan, s.175, Demir, Sendikalar Hukuku, s.75.

Son olarak ifade etmek gerekirse, STİSK'nun 17. maddesinde ele alınan düzenleme, *kurulmuş* bir sendikaya üyelik açısından geçerli bir düzenlemedir. Sendikanın kuruluş aşamasında gerçekleşen üyelik, 17. madde hükümleri çerçevesinde değil, kuruluş aşamasında kazanılmaktadır²⁶. Dolayısıyla sendika kurucuları, kuruluş işleminin *tamamlanmasının* ardından *kendiliğinden* üyelik sıfatını kazanmaktadırlar²⁷.

III. Sendika Özgürlüğü Kavramı

Çalışanlar, sendikalara serbestçe üye olma, serbestçe üyelikten çıkma ve üye olmama özgürlüğüne sahiptir. Ayrıca kişilerin işe alınmaları veya işten çıkarılmaları da bir sendikaya üye olmaya veya üye olmama şartına bağlı tutulamaz. Belirtmiş olduğumuz durum, sendikal özgürlüğü ifade etmektedir²⁸.

Nitekim 1982 Anayasası'nın 51. maddesinin 1. fıkrasına göre, "*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*". Aynı şekilde 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 1. fıkrasında da, "*Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz*" denilmek suretiyle sendikaya üye olma veya olmama özgürlüğüne değinilmiştir. Bu noktadaki özgürlük birey olarak bir sendikanın kuruluşuna katılmayı ifade ettiği gibi; sendikaların bir üst kuruluşun kurulmasına katılmasını da (*olumlu/pozitif sendika özgürlüğünü*) ifade eder.

Yine 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 1. fıkrasında da "*İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*" denile-

26 "Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz" (STİSK, m.6/1). "Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir. Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder" (STİSK, m.7/1,2).

27 Böylece 6356 sayılı Kanun'un öngörmüş olduğu şekil koşuluna, bir istisna getirilmiş olmaktadır. Başbuğ, s.174.

28 Sendikal özgürlük kavramı (olumlu/olumsuz; bireysel/kollektif özgürlük) hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, İş Hukuku, s.334 vd.; Demir, Sendikalar Hukuku, s.76 vd.; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 17.B, Konya-2011, s.168 vd.

rek, çalışanların sendikadan ayrılma veya ayrılmama özgürlüğüne değinilmiştir. Dolayısıyla bir kimsenin herhangi bir sendikaya üye olmaması veya üyelikten ayrılması veyahut da sendikal faaliyete katılmaması²⁹ bu anlamdaki (*olumsuz/negatif*) sendikal özgürlüğü ifade eder.

3. İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMANIN KOŞULLARI

I. İşçi Sendikasına Üyelik İçin Başvuru Koşulları

6356 sayılı Kanun kapsamında, işçi sendikasına üye olabilecek kimseler için STİSK'nun 17. maddesinde belirtilen koşulların varlığı aranır. Hükümde sendika üyeliği için aranan koşulları değerlendirmeye tabi tuttuğumuzda, başvuru ile ilgili koşulların sağlanmasının yanı sıra, üyeliğin kazanılması için belirtilen koşulların da gerçekleşmiş olması gerekir.

A. 6356 Sayılı Kanun'da Belirtilen Koşullar

6356 Sayılı Kanun kapsamında işçi sendikasına üye olabilmek için Kanun kapsamında işçi olmak (STİSK, m.17/1), yaş koşulunu sağlamış olmak (STİSK, m.17/1) ve sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda çalışıyor olmak (STİSK, m.17/4) gerekmektedir. Bu koşulları 6356 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde getirilen yenilikler doğrultusunda aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

1. İşçi Sıfatına Sahip Olmak

a) Genel Olarak

İşçi sendikaları, işçiler tarafından meydana getirilmiş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olduğundan, doğal olarak bu kuruluşlara yalnızca işçi statüsünde çalışan kimselerin üye olabileceğini belirtmek gerekir. Ancak, işçi kavramı hakkında, Türk İş Hukuku mevzuatı içerisinde yer alan iş kanunları³⁰, her biri kendi kapsamında olmak üzere tanımlamalar getirilmiştir.

29 Örneğin sendikaya üye olan bir işçinin sendika tarafından organize edilen bir greve katılmaması gibi. Akyiğit, İş Hukuku, s.335.

30 854 sayılı Deniz İş Kanununa göre "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere" (örneğin, aşçı, garson, kamarot, müzisyen, temizlikçi gibi kimselere, Süzek, s.130) gemi adamı denir (DİK, m.2/B); 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a göre "Bu kanunun şumulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir".

STİSK'nun 2. maddesinin 3. ve 4. fıkralarında, "Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi³¹, işveren³² ve işyeri³³ kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.

İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayım, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri³⁴ bakımından işçi sayılır" ifadelerine yer verilmiştir³⁵. İş Kanunu'nda yer alan işyeri, işçi ve işveren kavramlarının STİSK bakımından da aynen esas alınması, mevzuat açısından tanım birliği sağlama yönünden yararlı olmuştur, ancak öğretilerde haklı olarak, bu ifade tarzının 4857 sayılı İş Kanunu dışında diğer iş kanunları açısından işçi ve işveren olan kimselerin sendika kurma hakkının bulunup bulunmadığı yönünden tereddüt doğurucu nitelikte olduğu ileri sürülmüştür³⁶.

Konuyu düzenleyen STİSK'nun 2. maddesinin gerekçesinde şu ifadelerle yer verilmiştir: "Maddede işçi, işveren ve işyeri tanımları için 4857 sayılı İş Kanununa yollama yapılmıştır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılmış olsa da bu Kanunda belirtilen tanımlar İş Kanununun kapsamıyla bağlı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğer iş kanunları ile Borçlar Kanununa tabi olan işçi ve işverenler de bu Kanunun kapsamında olacaktır. Zira İş Kanununda işçi ve işverenin tanımı "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan

31 "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi...denir" (İK, m.2/1)

32 "İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...denir" (İK, m.2/1).

33 "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve aolu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" (İK, m.2/1-3).

34 İkinci Bölüm: Kuruluş Esasları ve Organlar (m.3-16); Üçüncü Bölüm: Üyelik (m.17-22); Dördüncü Bölüm: Güvenceler (m.23-25); Beşinci Bölüm: Faaliyetler (m.26-27); Altıncı Bölüm: Kuruluşların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması (m.28-32) ile ilgili hükümlerden oluşmaktadır. Belirtilen hükümler STİSK'nun sendikalarla ilgili hükümleridir.

35 STİSK'nun 2. maddesinin 3 ve 4. fıkralarında işçi, işveren ve işyeri kavramlarına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na yapılan atfın; aynı kavramlar bakımından 854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK - R.G., 29.04.1967, 12586); 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimini Hakkında Kanun (BİK - R.G., 20.06.1952, 8140); ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK - R.G., 29.04.1967, 12586. TBK, 01.07.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir) kapsamında iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından geçerli olup olmadığına ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır; Öğretilerde, işyeri tanımı açısından da, diğer iş kanunlarının tümü açısından İş Kanunu'nda yer alan tanımın esas alınması da sakınca doğurur niteliktedir. Tuncay, "Son Kanun Taslağı", s.154; Bu konuda ayrıca bkz. Metin Kutsal, "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme", Sicil, Eylül-2008, s.73 vd.

36 Tuncay, "Son Kanun Taslağı", s.154.

kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” biçiminde yapıldıktan sonra Kanununun 8 inci Maddesinde “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir”.

Kanaatimizce de, STİSK’nun 2. maddesinde, işçi tanımına ilişkin olarak 4857 sayılı Kanun’a atıf yapılmış olsa da, bu ifade tarzına göre yalnızca 4857 sayılı Kanun kapsamında işçi sayılanların, 6356 sayılı Kanun’a göre işçi sayılacağı sonucu da çıkarılmamalıdır. Yani Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında işçi olanların da, 6356 sayılı Kanun’a göre işçi kabul edilmeleri ve 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre sendika kurabilmeleri veya kurulmuş sendikalara üye olabilmeleri mümkündür.

Önemle belirtelim ki, STİSK’nun 17. maddesinde düzenlenen ve aşağıda belirteceğimiz koşulların varlığı yanında, işçi sendikasına üye olmak isteyen çalışanların medeni hakları kullanma ehliyetine de sahip olması gerekir. Bir başka deyişle, ayırt etme gücüne sahip olmak, reşit olmak ve kısıtlı olmamak da gerekir (4721 sayılı Türk Medeni Kanunu-TMK³⁷, m.11-16³⁸).

b) İş Sözleşmesine Göre Çalışıyor Olmak

STİSK’nun 2. maddesinin 3. fıkrasına göre işçi olmak kural olarak iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmayı gerektirmektedir³⁹. İş sözleşmesi, işçi

37 RG., 08.12.2001, 24607.

38 TMK’nun konu ile ilgili hükümleri şu şekildedir: “Erginlik onsekiz yaşın doldurulmasıyla başlar. Evlenme kişiyi ergin kılar” (TMK, m.11); “Onbeş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilir” (TMK, m.12); “Yaşının küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı, sarhoşluk ya da bunlara benzer sebeplerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmayan herkes, bu Kanuna göre ayırt etme gücüne sahiptir” (TMK, m.13); “Ayırt etme gücü bulunmayanların, küçüklerin ve kısıtlıların fiil ehliyeti yoktur” (TMK, m.14); “Kanunda gösterilen ayırık durumlar saklı kalmak üzere, ayırt etme gücü bulunmayan kimse için hukuki sonuç doğurmaz” (TMK, m.15); “Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler. Karşılıksız kazanmada ve kişiyi sıkı sıkıya bağlı hakları kullanmada bu rıza gerekli değildir. Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar haksız fiillerinden sorumludurlar” (TMK, m.16).

39 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 19. maddesinde yer alan aşağıdaki hükümler sendika üyeliğini etkilemeyen haller olarak ele alınmıştır. a) “Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetimi, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçtikleri sürece devam eder” (STİSK, m.19/6). b) İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez (STİSK, m.19/8). c) “İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez” (STİSK, m.19/9).d) “Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır” (STİSK, m.19/10).

ile işveren arasında iş ilişkisinin kurulmasını sağlayan hukuki bağdır. İş sözleşmesi, her iki tarafa da karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerdendir. İş sözleşmeleri bireysel iş ilişkisinin temelini oluşturmakta ve bu ilişkide uygulanacak çalışma koşullarını belirleyen başlıca kaynak niteliğini taşımaktadır.

TBK'nun 393. maddesinin 1. fıkrası "Genel Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında hizmet sözleşmesinin tanımını yapmıştır⁴⁰. Tanıma göre, "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı⁴¹ olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir" .

İK'nun 8. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesi tanımlanmış bulunmaktadır. Tanıma göre, "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir"⁴².

BİK'nun 4. maddesi, gazeteci (işçi) ile işveren arasındaki "iş akdi" kavramından söz ederek, bu alandaki çalışma ilişkisinin de iş sözleşmesinden doğduğunu kabul etmiştir⁴³. BİK'nun 1. maddesinin 2. fıkrasına göre; "Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığında çalışanlara gazeteci denir". Önemle ifade etmek gerekir ki, 4857 sayılı Kanun'un fikren çalışanların dâhil bulunduğu kapsamına, Basın İş Kanunu'nun kapsamındaki fikir işçileri girmemektedir⁴⁴.

40 TBK'nun konu hakkındaki hükümleri ile ilgili ayrıntılı incelemeler için bkz. Erdem Özdemir, "Teoride ve Uygulamada İş Hukuku Borçlar Hukuku İlişkisi & Yeni İş Sözleşmesi Türleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul-2011, s.167 vd; Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2011/3, S:30, s.235 vd.

41 4857 sayılı Kanun'un kabulünden önce, iş hukuku öğretisinde kabul edilen bağımlılık unsuru 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemişti. Borçlar Kanunu'nun 313. maddesinde yapılan tanımda da bu unsur bulunmamaktaydı. Anayasa Mahkemesi, bağımlılığın iş sözleşmesinin belirleyici olduğu konusunda bu dönemde bir karar vermiştir. Bu karara göre, "Hizmet akdi üç unsuru kapsar: 1. İş unsuru, 2. Ücret unsuru, 3. Bağımlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer aktlerden ayıran bir bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar" (AYM, 26-27.09.1967, 336/26), Süzek, s.237; Zira çalışanın, çalıştırana bağımlılığı söz konusu değilse yani, çalışan kişi, çalıştırının otoritesi altında, onun vereceği emir ve talimatlarla göre iş görmek zorunda değilse iş sözleşmesinden söz etmek mümkün değildir. Münir Ekonomi, İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul-1987, s.14; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri-I, 3.B, İzmir-1998, s.135.

42 Sendikalar Kanunu, 2. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesini esas alarak, işçi kavramını "Hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir" şeklinde tanımlamıştı.

43 Ayhan Görmüş, "Basın İş Sözleşmesi", Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:21, S:5-6, Ağustos-Kasım 2008, s.60-61.

44 "Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayımlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır" (BİK, m.1/1). Açıklamalar için bkz. Narmanlıoğlu, s.97.

DİK'nun 2. maddesinin (B) bendi hükmünde, “Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere⁴⁵ “gemiadamı” denir” ifadelerine yer verilmiştir⁴⁶. Buna göre iş sözleşmesine dayanarak Deniz İş Kanunu'nun kapsamına giren bir gemide yapılmak şartıyla her türlü iş için alınan kimseler *gemi adamı* yani işçi sayılacaklardır⁴⁷.

6356 sayılı Kanun'a göre yukarıda belirtmiş olduğumuz iş kanunlarının kapsamına giren ve iş sözleşmesine göre çalışanlar da kanun kapsamında işçi niteliğine sahiptir. Yani iş sözleşmesi ile çalışan herkes, 6356 sayılı Kanun'a göre işçi olarak kabul edilecektir⁴⁸.

Önemle ifade edelim ki, iş sözleşmesine göre çalışıyor olsalar bile, işletmenin bütününe⁹ yönetenler STİSK'nun 1. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendine göre, *işveren vekili* olarak tanımlanmış, yine STİSK'nun 2. maddesinin 2. fıkrasına göre de, “İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” ifadesi kullanılmıştır. 6356 sayılı Kanun'a göre işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri, işçi sendikalarına değil işveren sendikalarına üye olmaktadır⁴⁹.

Belirtelim ki, 2821 sayılı Kanun döneminde işçi sendikasına üye olmayan çalışanlar bulunmaktaydı. 2821 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre⁵⁰ *askeri şahısların* (Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komu-

45 Örneğin aşçıbaşı, garson, şef, kamarot, müzisyen, berber, çamaşırcılar, ütücüler, temizleyiciler gibi kimseler de “diğer kimseler” kavramı kapsamında gemi adamı olarak kabul edilebilirler. Narmanlıoğlu, s.99.

46 Bir donatana bağlı olarak çalışan bütün işçiler değil, yalnızca gemide fiilen istihdam edilen kimseler gemi adamı kabul edilmektedirler. Narmanlıoğlu, s.99.

47 Narmanlıoğlu, s.99.

48 Şahlanan, s.175.

49 2821 sayılı Kanun uygulamasında, işçi ve işveren kavramlarının aksine, işveren vekilliği kavramının anlamı daraltılmıştır. Bu anlam daralması, 2821 sayılı Kanun'da 1995 yılında 4101 sayılı Kanun ile (RG., 08.04.1995, 22252) gerçekleşen değişiklikte mümkün olabilmektedir. Zira değişiklikten önce 2821 sayılı Sendikalar Kanunu işletmenin tümünü sevk ve idare edenler yanında, işyerinin tümünü idare eden kimseleri de işveren vekili olarak kabul etmişti. Bkz. Narmanlıoğlu, s.110; Çelik, s.44; Demir, Sendikalar Hukuku, s.79.

50 2821 sayılı Kanun'un 21. maddesi 25.05.1988 tarih ve 3449 sayılı yasa ile değiştirilerek, öğrencilere ve Din ve ibadet işlerinde çalışanlara ilişkin üye olma yasağı kaldırılmıştır. RG., 08.06.1988, 19830; 2821 sayılı Kanun'un mülga (RG., 08.06.1988, 19830) 21/2. maddesi hükmünde “Genel ve katna bütçeli idarelerle mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurumlar, sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilme suretiyle kurulan iktisadi kuruluş ve kurumlarla sermayelerinde Devletin iştiraki bulunan bankalar, sigorta şirketleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlar bu fıkra da sözü geçen idare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılması ile kurulan kurumlar” da görev yapan müfettiş, kontrolör ile müdür ve buna eşit ve bunların üst kademesindeki yöneticilerin de işçi ve işveren sendikalarına üye olamayacağı öngörülmüştü. Ayrıca 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (RG., 08.02.2007, 26434) ile yürürlükten kaldırılan 625 sayılı Kanun da, bu kanuna tabi okullarda öğretmenlik yapanları sendikaya üye olamayacak kimseler arasında saymıştı. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (RG., 26.06.2004, 25504) ile de özel güvenlik görevlilerine getirilen yasak kaldırılmıştır.

tanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde bu Kanun anlamında işçi olarak çalışanlar hariç), işçi sendikalarına üye olması yasaktır⁵¹. Dolayısıyla bunlar herhangi bir sendikaya üye olamamakta, bir şekilde üye olmuşlar ise üyelikleri geçersiz sayılmaktaydı. Belirtmiş olduğumuz çalışanların üyelik yasağına ilişkin hüküm, 6356 sayılı Kanun kapsamına alınmamıştır.

c) İş Sözleşmesi Dışında Kanunda Öngörülen Diğer Hukuksal İlişkiler İçinde Çalışıyor Olmak

6356 sayılı Kanun, iş sözleşmesi ile çalışanlar dışında, ücret karşılığı olarak iş görmeyi diğer bazı hukuki ilişkiler ile yürüten gerçek kişileri de işçi olarak kabul etmiştir⁵². Nitekim Kanun'un 2. maddesinin 4. fıkrasına göre, "İş 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 sayılır" (STİSK, m.2/4).

Yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu bu düzenlemeyi, "Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine⁵³ göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine⁵⁴ göre eserini naşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine⁵⁵ göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar" şeklinde ele almıştı (SK, m.2/2).

Görüldüğü üzere yeni Kanun önceki hükmü değiştirmiş ve sayılan kategorileri genişletmiştir. Önceki düzenlemede yer alan "taşıma" (6102 sayı-

51 Askeri şahıs olarak nitelendirilen kimselerin önemli bir bölümünün görevleri gereği memur statüsünde çalışan ve askerliği kendisine meslek edinmiş kişilerden oluştuğu, bunun dışında kalan ve askerliği meslek edinmemiş askeri şahısların (yedeksubay, er, erbaş gibi) ise silah altında bulunduğu süre içerisinde sendika üyelikleri askıda kaldığına göre, bu hükmün anlamının daha çok söz konusu kişiler eğer sendika üyesi iseler üyelik hak ve yükümlülüklerinin askıda kaldığı, buna karşılık üye değil iseler bu dönem içinde üye olamayacakları anlamında yorumlanması gerektiği öğretilmiş ifade edilmiştir. Şahlanan, s.154.

52 İş sözleşmesi ile bir işin görülmesi ve işçi sıfatının kazanılması ancak gerçek kişiler için söz konusudur. Tüzel kişiler ile iş sözleşmesi dışında diğer iş görme sözleşmeleri ile hukuksal ilişki kurulması mümkündür. Başbuğ, s.176.

53 Yürürlükten kaldırılan, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 762 vd. maddelerinde düzenlenmişti.

54 Yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 372 vd. maddelerinde düzenlenmişti.

55 Yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 520 vd. maddelerinde düzenlenmişti.

lı Türk Ticaret Kanunu – TTK⁵⁶, m.850 vd)⁵⁷, “yayım”⁵⁸ (TBK, m.487-501) ve “adi şirket”⁵⁹ (TBK, m.620-645) sözleşmelerine göre işçi sayılanlar yanında; diğer iş görme sözleşmeleri olan ve “eser sözleşmesi” (TBK, m.470-486)⁶⁰, “vekâlet sözleşmesi” (TBK, m.502-514)⁶¹, “komisyon sözleşmesi” (TBK, m.532-546)⁶² hükümlerine göre çalışanlar da 6356 sayılı Kanun anlamında işçi olarak kabul edilmiş ve işçi sendikalarına üye olmalarının yolu açılmıştır⁶³.

2821 sayılı Kanunda *adi şirket sözleşmesine* göre bedenen çalışmayı sermaye payı olarak koymak yeterli olmayıp, bu şekildeki çalışmanın herkese açık olması şartı öngörülmüştü. Uygulamada böyle bir adi ortaklık olmamasına rağmen, hüküm uzun yıllar yürürlükte kalmıştı⁶⁴. 6356 sayılı Kanunda böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ayrıca taşıma sözleşmesine göre çalışanların sınırı da genişletilmiş, yalnızca bedenen çalışan hamallar değil, kendi aracı ile nakliyecilik yapanlar da işçi olarak kabul edilmiştir.

Böylece, sürekli ve bağımlı biçimde işçi statüsünde çalışanlar yanında; iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, tellallık, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendikaya üye olmaları sağlanmıştır⁶⁵.

56 RG., 14.02.2011, 27846. Bu Kanun, 29.06.1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nu yürürlükten kaldırmıştır.

57 Taşıyıcı, taşıma sözleşmesiyle eşya veya yolcu taşıma işini veya ikisini birlikte üstlenen kişidir. Eşya her türlü yükü de kapsar (TTK, m.850/1).

58 Yayım sözleşmesi, bir fikir ve sanat eseri sahibinin veya halefinin, o eseri yayımlanmak üzere yayımcıya bırakmayı, yayımcının da onu çoğaltarak yayımlamayı üstlendiği sözleşmedir (TBK, m.487).

59 Adi ortaklık sözleşmesi, iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir. Bir ortaklık, kanunla düzenlenmiş ortaklıkların ayırt edici niteliklerini taşımıyorsa, bu bölüm hükümlerine tabi adi ortaklık sayılır (TBK, m.620).

60 Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (TBK, m.470).

61 Vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir (TBK, m.502).

62 Alım veya satım komisyonculuğu, komisyoncunun ücret karşılığında, kendi adına ve vekâlet verenin hesabına kıymetli evrak ve taşınurların alım veya satımını üstlendiği sözleşmedir (TBK, m.532).

63 Kanunda sayılan bu kişiler açısından işçi sendikası kurma ve bu sendikalara üye olma serbesfisi bulunmakla birlikte, belirtilen alanda yoğun bir sendikal faaliyete uygulamada rastlanılmamaktadır. Bkz. Tuncay, “Son Kanun Taslağı”, s.154.

64 Öğretide, sendikal haklardan yararlanma ve üyelik bakımından işçi kabul edilecek taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre iş görenlerin, yanlarında ücret karşılığı işçi çalıştırmama şartının da aranması gerektiği görüşü ileri sürülmüştür. Başbuğ, s.176.

65 Bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 1/567, s.10; Kamu işyerlerinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’un 4/C hükmüne istina-

2. Yaş Koşulunu Sağlamış Olmak

İşçi sendikasına üye olabilmek için belli bir yaşın doldurulmuş olması koşulu aranmıştır. STİSK'nun 17. maddesinin 1. fıkrasına göre, "On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir".

2821 sayılı Kanun'da bu hüküm, "Onaltı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. Onaltı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır" (SK, m.20/1) şeklinde düzenlenmişti. Böylece işçi sendikasına üyelik, onbeş yaşın tamamlanmasına bağlanarak 4857 sayılı Kanun'da belirlenen asgari çalışma yaşı ile paralellik sağlanmıştır⁶⁶.

İK'nun 71. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler" (İK, m.71/1). 6356 sayılı Kanun'da 14 yaşını doldurmuş olan işçilerin, sendika üyelik hakları ile ilgili herhangi bir hükme yer verilmemiştir⁶⁷.

STİSK'nun 17. maddesinin 1. fıkrasına göre öngörülmüş bulunan üyelik yaşı, aynı zamanda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırma Usul ve Esas-

den çalıştırılan ve uygulamada "4/C"li olarak da isimlendirilen personelin de bağımlılık ilişkisi nedeniyle idare ile ilişkisinin özel hukuk sözleşmesi içinde değerlendirilmesi, bunların da iş sözleşmesi ile çalışanlar kategorisine sokulması gerektiği hakkında görüş için bkz. Başbuğ, s.177; Bu kişiler için yasada yer almış bu düzenlemenin anlamsızlığı hakkında bkz. Ercan Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", Çalışma ve Toplum, 2013/2, S:37, s.41.

66 "Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler" (İK, m.71/1); Zorunlu ilköğretim çağı 30.03.2012 tarihli ve 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un (RG., 11.04.2012, 28261) 7. maddesi ile 14.06.1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 22. maddesinde yapılan değişikliği ardından 06-13 yaş grubundaki çocukları kapsamaktadır. Buna göre belirtilen yaş grubunda yer alan çocukların 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdikleri yılın öğretim yılı sonunda zorunlu ilköğretim çağı sona ermiş olacaktır. Zorunlu ilköğretim çağının erken başlatılması sebebiyle, zorunlu ilköğretim çağının bitiş zamanı ile asgari çalışma yaşı arasındaki bağlantı ortadan kalkmıştır. Bu durum, öğretime 14 yaşın içindeki çocuğun 14 yaşını dolduruncaya ve giderek 15 yaşını dolduruncaya kadar ne yapması gerekeceği sorusunu akla getireceği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Bkz. Centel, Tankut, "Aşamalı Zorunlu Eğitimin Çalışma Yaşamına Etkisi", Sicil, Haziran-2012, s.5-6.

67 Öğretime bu durum 6356 sayılı Kanun'un bir eksikliği olarak kabul edilmiştir. Fevzi Demir, "Toplu İş İlişkileri-5: Sendika Üyeliği ve Üyeliğin Kazanılması, m.17", <http://www.gozlemgazetesi.com>, 18.02.2013; 03 Aralık 2010 tarihli Taslak metninde, işçi sendikasına üyelik yaşı olarak yine 15 yaşın doldurulması kabul edilmiş, ancak onbeş yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı rızası şartına bağlanmıştır. Hüküm öğretime isabetli bulunmuştu. Bkz. Tuncay, "Son Kanun Taslağı", s.157.

ları Hakkında Yönetmeliğin⁶⁸ 4. maddesinde düzenlenmiş bulunan “genç işçi” kavramının tanımına esas alınan yaştır. Bu şekilde tam fiil ehliyetine sahip olmayan genç işçilerin sendika üyelik başvurularında, 2821 sayılı Kanun’un 16 yaşını doldurmamış olanlar için aradığı yasal temsilci iznine ilişkin hüküm konusunda, 6356 sayılı Kanun sessiz kalmıştır⁶⁹. Bu durumda, STİSK’nun 80. maddesinde belirtilmiş bulunan, “Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır” hükmü gereği, fiil ehliyeti bulunmayan kimselerin sendika üyelikleri konusunda yasal temsilcinin onayının alınması zorunludur (TMK, m.9-16; Dernekler Kanunu, m.3/2)⁷⁰.

3. Sendikanın Kurulu Bulunduğu İş Kolunda Çalışmak

6356 sayılı Kanun, sendikaların işkolu esasına göre faaliyette bulunacaklarını hükme bağlamıştır. İşkolu esasına göre sendikalaşma, 2821 sayılı Kanun döneminde de benimsenmişti⁷¹.

STİSK’nun 3. maddesinin 1. fıkrasında, “...Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur” ifadelerine yer verilmiştir. Ayrıca STİSK’nun 17. maddesinin 3. fıkrasına göre, “İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz” denilmiştir. Ancak 2821 sayılı Kanun döneminden farklı olarak, belirtmiş olduğumuz hükümden hemen sonra, 1982 Anayasası’nda 5982 sayılı Kanun⁷² ile gerçekleştirilen değişiklik gereği, “Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir” (STİSK, m.17/3) cümlesi eklenmiştir.

2821 sayılı Kanun’un aynı konuyu düzenleyen 22. maddesinin 1. ve 2. fıkralarında ise “İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. ifadelerine yer verilmiştir.

68 RG., 06.04.2004, 25425.

69 Tam fiil ehliyetine sahip olmayan sınırlı ehliyetsiz olan çocuğun sendika üyeliği anne ve babasının onay vermesine bağlıdır. Anne ve babanın onay vermesine kadar üyelik askıda geçersizdir. Askıda geçersizlik genç işçi için geçerli olup, sendika açısından ileri sürülemez. Başbuğ, s.174.

70 Aksi görüş için bkz. Akyiğit, İş Hukuku, s.372.

71 2821 sayılı Kanun döneminden önce yürürlükte bulunan, 274 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde, işyeri esasına göre sendikacılık ilkesi benimsenmişti. Ancak bu uygulama işçiyi gerektiği gibi koruyamayan, güçsüz sendikaların ortaya çıkmasına sebep olmuştu. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şahlan, s.25.

72 07.05.2010, 5982 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”. Bu Kanun 12.09.2010 tarihinde yapılan halkoylaması sonucu kabul edilmiş ve buna ilişkin Yüksek Seçim Kurulu kararı 23.09.2010 tarihli ve 27708 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Öğretide, *aynı işkolunda* aynı anda birden fazla sendikaya üye olmanın engellenmesinin sendika çokluğu ilkesi ile bağdaşmaz olmadığı, bu ilke zedelenmedikçe işçinin yalnızca tek bir sendikayı seçerek üye olabilmesinin bireysel sendika özgürlüğüne aykırı olmadığı ileri sürülmüştür⁷³.

Görüldüğü üzere iki madde arasındaki en önemli farklılık “*Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir*” şeklindeki hükümdür. Belirtilen hükmün temelini 1982 Anayasası'nda, 2010 yılında yapılan değişiklikler oluşturmaktadır. 1982 Anayasasının 51. maddesinin 4. fıkrası hükmünde yer alan “*Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz*” şeklindeki hükmün ilga edilmesi ile birlikte⁷⁴, STİSK'nun 17. maddesi bu konuda bir istisna kabul ederek, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olabileceğini kabul etmiştir⁷⁵. Dolayısıyla aynı işkolunda, aynı zamanda ve aynı işverene ait işyerlerinde faaliyette bulunan birden fazla sendikaya üye olma yasağı devam etmektedir⁷⁶.

Öğretide *Ulucan*, düzenlemenin kaosa yol açabilecek nitelikte olduğunu belirterek, mevcut hükümle sendika üyeliğinin anlamsız hale geldiğini savunmuştur⁷⁷. *Tuncay*, değişiklikten önceki *aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz* şeklindeki hükmün, bir kimsenin aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olarak bu sendikaların yapmış olduğu farklı toplu iş sözleşmelerinden yararlanmasına engel olmak amacıyla var olduğunu ve aynı zamanda sendika üyeliğini disiplin altına alma anlayışına hizmet etme amacıyla yürürlüğe konulduğunu ifade etmiştir⁷⁸. *Demir'e*

73 Şahlanan, s.159.

74 1982 Anayasası'nda değişiklik yapan 5982 sayılı Kanun'un 5. maddesinin gerekçesinde “*Anayasanın 51 inci maddesinin dördüncü fıkrası, sendika özgürlüğünü iş kolu ile sınırlamakta ve aynı zamanda aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağını hükme bağlamaktadır. Bu düzenleme, Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesine aykırı bulunmaktadır. Bu nedenle, söz konusu aykırılığın giderilmesi amacıyla 51 inci maddenin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır*” ifadelerine yer verilmiştir. (Bkz. www.tbmm.gov.tr/sirasayi/ donem23yil01/ss497.pdf, 05.03.2013).

75 STİSK'nun gerekçesinde ise “*Aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde ikinci bir işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olmasının önü açılmıştır. Düzenleme, esnek zamanlı çalışanlara, aynı işkolunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapması durumunda birden çok sendikaya üye olma imkânı getirmeyi amaçlamaktadır*” ifadeleri kullanılmıştır. Bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 1/567, s.10.

76 Başbuğ, s.178.

77 Devrim Ulucan, “12 Eylül Tarihli Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Hukukuna Yansıması”, Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:33, 2011, s.9.

78 Tuncay, “Son Kanun Taslağı”, s.158.

göre, aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağına ilişkin hüküm, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alma sırasında çıkan uyuşmazlıkların giderilmesini kolaylaştırma amacına dönüktür⁷⁹.

Öte yandan aynı anda birden fazla sendikaya üyelik, farklı iş kollarında çalışan işçiler için de geçerlidir⁸⁰. Şüphesiz ki, farklı iş kollarında birden çok sendikaya üye olunması da özellikle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan kimseler açısından kabul edilebilecek bir olgudur⁸¹. Yargıtay, işçilerin aynı zamanda farklı işkollarında kurulu sendikalara üye olamayacağı görüşündedir. Yani kısmi zamanlı çalışıyor olsa da, aynı zamanda ve farklı işkollarında çalışan işçilerin birden fazla sendikaya üye olabileceği Yüksek Mahkeme tarafından benimsenmemiştir⁸². Yargıtay'ın bu görüşünü, 6356 sayılı Kanun'un, aynı zamanda aynı işkolunda farklı işverenler yanında çalışmakta olan işçilerin birden fazla sendikaya üye olabileceğini kabul eden düzenlemesi (STİSK, m.17/3) karşısında, devam ettirmemesi gerektiği kanaatindeyiz.

Önceki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında yer alan hüküm ile hükmün dayanağı olan 1982 Anayasası'nın mülga 51. maddesinin 4. fıkrasında yer alan hükmün 87 sayılı ILO Sözleşme'nin 2. maddesi ile düzenlenen *herkesin dilediği sendikaya girme hakkı* ile çeliştiği ortadadır. STİSK'nun 17. maddesinin 3. fıkrasında getirilmiş olan aynı işkolunda aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerinde çalışan işçilerin birden fazla sendikaya üye olabileceklerine ilişkin hükmün, işçinin her iki sendikanın yapacağı faaliyetlerden (örneğin toplu iş sözleşmesinden) yararlanabilmesi açısından yararlı olacağı söylenebilir. Zaten aynı zamanda ve aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde birden fazla sendikaya üye olma, özellikle *kısmi statüde* çalışan işçiler tarafından kullanılacak bir hak olarak ortaya çıkmaktadır⁸³. Gerçi 6356 sayılı Kanun, aynı zamanda ve aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde birden fazla sendikaya

79 Fevzi Demir, Sendikalar Hukuku, 5.B, İzmir-2007, s.83.

80 Şahlanan, s.158; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 4.B, Konya-2010, s.360.

81 Şahlanan, s.158.

82 Y9HD, 10.07.1985, E.1985/7738, K.1985/7474, www.kazancihukuk.com (06.03.2013).

83 Öğretide 1982 Anayasası'nda yapılan 2010 değişikliklerinin Toplu İş Hukuku alanına yansımaları konusunda yapılan değerlendirmeler hakkında geniş bilgi için bkz. Ulucan, s.3-31; Tankut Centel, "99. Uluslararası Çalışma Konferansı Kararları Bağlamında Türkiye'deki Gelişmelerin Değerlendirilmesi", Mercek, S:59, 2010, s.39 vd; A. Can Tuncay, "Anayasanın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi", Sicil, S:18, 2010, s.151 vd; Nizamettin Aktay, "TBMM'nin Kabul Ettiği Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri 2010", Mercek, S:59, 2010, s.91 vd; Metin Kutal, "Toplu Pazarlık Sistemi Açısından Anayasada 5982 Sayılı Yasa İle Yapılan Son Değişiklikler", Mercek, S:59; 2010, s.16 vd; Alpay Hekimler, "Anayasa Değişikliği Paketinin Türk Sendikacılığı Üzerine Muhtemel Etkileri", Mercek, S:59; 2010, s.129 vd.

üye olma hakkının mutlaka *kısmi süreli iş sözleşmesi* ile çalışanlara özgülen-
diğine dair bir açıklık içermemektedir. STİSK'nun konuyu düzenleyen 17.
maddesinin gerekçesinde “*Düzenleme, esnek zamanlı çalışanlara⁸⁴, aynı işko-
lunda farklı işverenlerle iş sözleşmesi yapması durumunda birden çok sendikaya
üye olma imkanı getirmeyi amaçlamaktadır*” ifadelerine yer verilmiştir.

Yukarıda aynı zamanda, aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye-
liğe, özellikle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alma sırasında çıkan
uyuşmazlıkları çözümede önceki hükmün kolaylık gösterdiği inancı ile
karşı çıkılması, *kanaatimizce* de haklı olmakla birlikte, elektronik ortamda
sağlıklı işleyen bir çevrimiçi üye kayıt sisteminin bu endişeyi ortadan kal-
dırabileceğini belirtebiliriz. Ayrıca, işçinin her iki sendikaya olan üyeliği-
nin, sendikaların çoğunluğunun hesabında göz önünde bulundurulması,
uygun bir çözüm olarak düşünülmelidir⁸⁵.

Sendikaya üyelikte aynı işkolunda çalışma koşulu öngörülmüş olmak-
la birlikte, *yardımcı işlerde* çalışanların, çalıştıkları işkolundaki bir sendika-
ya mı yoksa yardımcı işin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya mı üye
olacağına da bu noktada açıklığa kavuşturulması gerekir. İşçi sendikası
üyeleri olmak isteyen bir çalışanın, çalıştığı asıl işyerinin bağlı olduğu iş-
kolunda kurulu bir sendikaya üye olması STİSK'nun 17. maddesinin 4.
fıkrasının bir gereğidir. Hükme göre, “*Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan
işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda⁸⁶ kurulu bir sendikaya üye olabilir*”⁸⁷. Örne-

84 Nitekim teknolojik gelişmelerin olağanüstü hız kazanması, otomasyona ve nihayetinde bilgi yoğun teknolojiye geçilmesi sonucu klasik çalışma biçimlerinde uzaklaşmış, *kısmi süreli çalışmalar* daha yaygın hale gelmiş, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik iş türleri ortaya çıkmıştır. Süzek, s.20; Ayrıntılı bilgi için bkz. Emin Zeytinoglu, “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2 s.191-202.

85 Akyiğit, İş Hukuku, s.371.

86 2821 sayılı Kanun'da işkolu sayısı 28'dir. İşkolları ise: 1. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık; 2. Madencilik; 3. Petrol, kimya ve lastik, 4. Gıda sanayi; 5. Şeker; 6. Dokuma; 7. Deri; 8. Ağaç; 9. Kağıt; 10. Basın ve yayın; 11. Banka ve sigorta; 12. Çimento, toprak ve cam; 13. Metal; 14. Gemi; 15. İnşaat; 16. Enerji, 17. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar; 18. Kara taşımacılığı; 19. Demiryolu taşımacılığı; 20. Deniz taşımacılığı; 21. Hava taşımacılığı; 22. Ardiye ve antrepoculuk; 23. Haberleşme; 24. Sağlık; 25. Konaklama ve eğlence yerleri; 26. Millî savunma; 27. Gazetecilik; 28. Genel işler, şeklinde düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanun'da ise işkolu sayısı 20'dir. İşkolları ise şu şekildedir: 1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık; 2. Gıda sanayi; 3. Madencilik ve taş ocakları; 4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç; 5. Dokuma, hazır giyim ve deri; 6. Ağaç ve kağıt; 7. İletişim; 8. Basın, yayın ve gazetecilik; 9. Banka, finans ve sigorta; 10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar; 11. Çimento, toprak ve cam; 12. Metal; 13. İnşaat; 14. Enerji; 15. Taşımacılık; 16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk; 17. Sağlık ve sosyal hizmetler; 18. Konaklama ve eğlence işleri; 19. Savunma ve güvenlik; 20. Genel işler.

87 Hükümün benzeri 2821 sayılı Kanun'da da yer almıştı. SK'nun 22. maddesinin 2. fıkrası, “*Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir*” şeklinde düzenlenmişti.

ğin demirçelik fabrikasında çalışan marangozlar, *metal işkolunda* kurulu bir sendikaya üye olabilecektir⁸⁸.

Görüldüğü üzere, asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği iş kolundan kabul edilmektedir. STİSK'nun 17. maddesinin 4. fıkrasında yer alan hükümden, işyerinin girdiği işkolunda kurulu herhangi bir sendikaya üye olmanın mümkün olduğu anlaşılmaktadır⁸⁹. Ancak bu noktada, yardımcı işlerde çalışan işçilerin, asıl işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikaya üye olması durumunda, bu sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmayacağıının da belirtilmesi gerekir. Önemle ifade edelim ki, toplu iş sözleşmesinden yararlanmada, taraf işçi sendikasına üye olma koşulunun dışında başka bir koşul aranmadığı için, yardımcı işlerde çalışan işçiler de, asıl işyerinin dâhil olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir⁹⁰. Bu sonucun, yardımcı işin alt işveren tarafından üstlenilmesi durumunda uygulanamayacağı *düşüncesindeyiz*⁹¹. Zira alt işverenin üstlendiği yardımcı iş, alt işveren tarafından asıl iş olarak kabul edildiğinden, alt işveren işçileri de asıl işverenin işyerinin dâhil olduğu işkolundaki sendikaya değil, alt işverenin işyerinin dâhil olduğu işkolundaki sendikalara üye olabilmektedirler⁹². Ancak alt işverenin işyerinin hangi işkoluna girdiği konusu, 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesinde açık düzenlenmemekle beraber, 4. maddenin gerekçesinde "*Bir işyerinde yürütülen yardımcı işin alt işveren tarafından üstlenilmesi halinde, bu iş artık asıl işveren yönünden yardımcı iş olarak kabul edilemez. Bu işler alt işveren bakımından asıl iş kabul edilir ve işkolu buna göre belirlenir*" ifadelerine yer verilmiştir⁹³. Dolayısıyla alt işveren işçileri de, asıl işverenin işyerinde üstlenilmiş olan iş, alt işveren için yardımcı iş olarak kabul edilmediğinden dolayı, onlar da üstlenilen işin faaliyet alanına giren sendikalara üye olabilecektir. Örneğin büro hizmetleri işkolunda faaliyet gösteren bir alt işveren şirketinin, hastanede çalışan işçileri, sağlık işkolundaki bir sendikaya üye olamayacaktır. Belirtelim ki, bu sonuç, alt işveren işçilerinin sendikalaşmasının önündeki engelleri daha da katı hale getirmektedir⁹⁴. Örneğin, özellikle muvazaalı

88 Demir, Sendikalar Hukuku, s.83.

89 Murat Özveri, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul-2012, s.50.

90 Özveri, s.51.

91 Kşz. Özveri, s.51.

92 Bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 1/567, s.5.

93 Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 1/567, s.5.

94 Gerçekten de alt işverenler, birden fazla iktisadi alanda faaliyette bulunabilmektedirler. Bu durumda Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimler farklı NACE kodları

alt işveren ilişkilerinde, alt işveren işçisi olarak gösterilmemesi gereken bir işçinin, sırf bu bildirimden dolayı, asıl işyerinde örgütlü sendikaya üye olma hakkını yitirmesi söz konusu olacaktır. Gerçi muvazaalı alt işveren ilişkisinin tespiti ve geçersizliğine hükmedilerek, alt işveren işçisinin asıl işveren işçisi olarak kabulünü sağlamak yargı yoluna gidilerek mümkün ise de, bu sonucun elde edilmesi önemli bir zaman kaybına sebep olabilmektedir⁹⁵. Ayrıca, konunun yargıya taşınmasının *ihmal* edilmesi veya yargıya taşıma imkânının bulunmaması, taşeron işçisinin mağduriyetinin daha da artmasına yol açabilecektir.

Önemle ifade edelim ki, İK'nun 7. maddesi kapsamında *geçici iş ilişkisi* gereğince bir başka işveren yanında çalışmakta olan işçinin, kendisini ödünç veren işverenin asıl işinin dâhil olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olması gerekmektedir⁹⁶.

TBK'nun 429. maddesi gereğince iş sözleşmesinin *sürekli olarak* bir başka işverene devri durumunda da, madde hükmüne uygun olarak⁹⁷ iş sözleşmesi devredilen işçinin *aynı işkolunda* çalışmaya devam etmesi durumunda, işçi sendikadaki üyelik hakkı devam edecek; ancak *farklı işkolunda* faaliyet gösteren bir iş alanında çalışmaya başlaması durumunda ise, STİSK'nun 19. maddesinin 7. fıkrasında düzenlenen "*işkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer*" hükmü gereğince, sendika üyeliği sona erecektir.

B. İşçi Sendikası Tüzüğünde Benimsenen Koşullar

Sendikalar, sendika özgürlüğü çerçevesinde, tüzüklerini serbestçe düzenleyebilirler⁹⁸. İşçi sendikasına üyelik hakkına ilişkin olarak, sendika hazırladığı tüzüğünde üyelik için başka şartlar da benimseyebilir. Zira sendikalar, 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesine göre, tüzüklerinde üyeliğe kabul edecekleri kişi-

üzerinden yapılabilmektedir. Örneğin Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir hastanede temizlik hizmetlerini üstlenen alt işveren şirket, işçiyi şirketin faaliyet kollarından herhangi birine göre (temizlik, gıda gibi) bildirdiği için, farklı NACE kodları üzerinden bildirim yapılması sebebiyle işçinin sendika üyeliği geçerli sayılmamaktadır.

95 Özveri, s.55.

96 Akyiğit, "Yeni Sistem", s.44.

97 "Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır" (TBK, m.429).

98 Okur, s.547.

lerde belli özellik ve koşullar arayabileceklerdir⁹⁹. Öğretide de haklı olarak ifade edildiği üzere, sendikalar tüzüklerinde öngörebilecekleri koşullar hakkında sınırsız davranma yetkisine sahip değildir. Bir başka deyişle sendikalar üyeliğe giriş şartlarını tüzükte öngörülen koşullar ile güçleştiremez veya imkânsız hale getiremezler¹⁰⁰.

STİSK'nun 8. maddesinin (d) bendinde, kuruluşların tüzüklerinde sendikaya "üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları"nın düzenlenebileceği kabul edilmiştir. Dolayısıyla tüzükte belirtilen koşullara aykırılık durumunda, işçi sendikasına üyelik talebi reddedilebilecektir. Örneğin yüz kıztartıcı bir suçtan mahkûm olanlara, üye olma yasağı getirmek mümkündür¹⁰¹.

Ancak 1982 Anayasası'nın 10. maddesine aykırı düşecek şekilde, kişiler arasında cins, renk, ırk, din, mezhep ayrımını ortaya koyan; ahlaka ve adaba aykırı düşen veya sendika özgürlüğünü ortadan kaldıran veya önemli ölçüde sınırlayan tüzük hükümleri geçerli olmayacaktır¹⁰². Ayrıca yüz kıztartıcı suçtan mahkûm olanları üyeliğe kabul etmemek geçerli bir tüzük hükmü olarak kabul edilebilirken, mahkûmiyet ile ilgili hükmü sınırsız düzenlemek de sendika üyeliğine kabulü ağırlaştıracak bir koşul olması sebebiyle geçersiz kabul edilecektir¹⁰³. Sendikaların tüzüklerinde 6356 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan ve üyeliğin şekli olarak kazanılması usulünü düzenleyen hükme (STİSK, m.17/5) aykırı düzenleme kabul etmeleri de mümkün değildir.

II. İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması İçin Gerekli Koşullar

İşçi sendikasına üyelik için işçinin başvurusu ile başvuru üzerine sendika tarafından gerçekleştirilecek olan kabul süreci STİSK'nun 17. maddesinde belirli prosedürlere bağlanmıştır. Önemle ifade edelim ki, yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu işçi sendikası üyeliği ile (SK, m.22/3) işveren sendikası üyeliğini (SK, m.22/5) ayrı ayrı düzenlemiş ve prosedüre

99 Okur, s.546.

100 Tüzükte aranacak şartların tespitinde sınır, demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi göz önünde tutularak belirlenmelidir. Okur, s.547; Örneğin Sendika üyelik başvurusunu en çok otuz gün içinde reddetmediği takdirde üyeliği kabul etmiş sayılır. Sendika tüzüğünde, burada belirtilen yasal ifadeyi tersine çevirerek, başvuru tarihinden itibaren 30 gün içinde üyeliğine karar verilmeyen işçinin üyelik isteminin geri çevrilmiş sayılacağını benimseyen tüzük düzenlemeleri yasaya aykırıdır. Şahlanan, s.165.

101 Sümer, İş Hukuku, s.192.

102 Sümer, İş Hukuku, s.192.

103 Okur, s.547.

bağlamış iken¹⁰⁴; STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında sendikalara üyelikte şekli koşullar işçi ve işveren sendikalarına üyelik bakımından aynı koşullara bağlanmıştır. Konumuz itibariyle işçi sendikasına üyelik için aşağıda belirtmiş olduğumuz şekli koşulların da gerçekleşmiş olması gerekir.

A. İşçi Sendikası Üyeliği İçin e-Devlet Üzerinden Başvuru

İşçi sendikası üyeliğinin kazanılmasına ilişkin şekli koşullar, STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hüküm, üye olmanın şekli koşulları ile ilgili olarak yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na nazaran oldukça yeni hükümler içermektedir. Önceki hükme göre, "İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile" kazanılmakta idi (SK, m.22/3)¹⁰⁵. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiş olan noter şartına üyeliği zorlaştırdığı ve sendikal özgürlüklere aykırı olduğu gerekçesiyle karşı çıkılmaktaydı¹⁰⁶. Ancak bu karşı çıkmayı hesap eden kanun koyucu, noterce yapılacak her türlü işlemlerin, her çeşit vergi, resim ve harçtan istisna edildiğini ve noter ücretlerinin de yüzde elli oranında indirimli uygulanacağını hükme bağlamıştı (SK, m.64)¹⁰⁷.

104 İşçi sendikasına üyelik için SK'nun 22. maddesinin 3. fıkrasına göre; "İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir" (SK, m.22/3); İşveren sendikasına üyelik ise daha basit koşullara bağlanmıştır. Hükme göre; "İşveren sendikası üyeliği, üç nüsha üye kayıt fişinin doldurulup imzalanması ve sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmeyen işverenin üyelik istemi kabul edilmiş sayılır" (SK, m.22/5) şeklinde düzenlenmiştir.

105 274 ve 275 sayılı Kanunlar dönemindeki uygulamada üyelik belgelerinde yaşanan yolsuzluklar dolayısıyla gerçek üyeliğin tespiti ve dolayısıyla toplu sözleşme yetkisinin belirlenmesinde yaşanan zorluklar sebebiyle, üyeliğin daha esaslı koşullara bağlanması düşünülmüş ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na üyelik için noter şartı getirilmiştir. Bkz. Şahlanan, s.164; Yargıtay, noter şartının bulunduğu sistemde, üyeliğin üye kayıt fişinin veya kayıt defterinin imzalanması sonunda kazanılacağına karar vermiştir. Y9HD, 03.08.1982, E.1982/6551, K.1982/6726, www.kazancihukuk.com (18.02.2013).

106 Alpaslan Işıklı, İş Hukuku, Ankara-2005, s.192-193; Mehmet Uçum ve Necdet Okcan, "2821 Sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi", Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S:1, s.90; 2821 sayılı yasayla getirilen noter koşulu, sahte üyelik sorununu beraberinde getirmiş, noterlerin karıştığı sahtecilik işlemleri herkesin güven duyması gereken noterlik mesleğini ise şaibe altına sokmuş ve sistem tıkanma noktasına gelmiştir. Ayrıca noter şartı, İLO tarafından özgür örgütlenmenin önünde bir engel olarak görülmüştür. Özveri, s.49.

107 2821 sayılı Kanun uygulamasında bir dönem, üyeliğe girme ve üyelikten çekilmeye ilişkin bildirimlere ait ücretler, sendikalar tarafından karşılanır olmuştur. Ancak Danıştay

STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında ise sendikaya üyeliğin “Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet¹⁰⁸ kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden” kazanılacağı hükme bağlanmıştır¹⁰⁹. Böylece üyeliğin kazanılması için aranan noter şartı kaldırılarak, e-Devlet üzerinden kaydın yapılması ve üyeliğe kabul işleminin bu sistem üzerinden gerçekleştirilmesi ile sendika üyeliğinde önemli bir kolaylık sağlanmıştır¹¹⁰. Ancak uygulamada sistemin sahtecilik uygulamalarına¹¹¹ karşı sağlıklı işlemesi için sağlam bir denetim sistemi ile donatılması gerekir¹¹².

Önemle ifade edelim ki, STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında yer alan bu düzenlemeye göre, işçi sendikasına üyelik için e-Devlet kapısı üzerinden başvuru yapmak bir zorunluluktur¹¹³. Yani işçi sendikasına üyelik

bu uygulamayı, öğretinin (Çelik, s.443; Cevdet İlhan Günay, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara-1999, s.767-768; Aksı görüş: Şahlanan, s.274) de haklı gördüğü üzere, hukuka aykırı bulmuştur. Danıştay 1. Dairesi, 11.11.1989, E.1988/347, K.1989/2, www.kazancihukuk.com (20.02.2013).

108 Resmi internet sitesine göre, “e-Devlet Kapısı, tüm kamu hizmetlerine tek bir noktadan erişim imkânı sağlayan büyük bir internet sitesidir. Kapı'nun amacı kamu hizmetlerini, vatandaşlara, işletmelere, kamu kurumlarına bilgi ve iletişim teknolojileriyle etkin ve verimli bir şekilde sunmaktır”. E-Devlet Kapısı'nun kurulması, işletilmesi ve yönetilmesi görev ve sorumluluğu 20.4.2006 tarihli ve 26145 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, 24.3.2006 tarihli ve 2006/10316 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Başbakanlık adına Ulaştırma Bakanlığı yetkisine verilmiştir. <https://www.turkiye.gov.tr> (21.01.2013).

109 Bu konuda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun gerekçesinde şu ifadelere yer verilmiştir: “Üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yöntemle yer verilmiştir. Üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine ilişkin e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya üyelik talebinde bulunması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır. Üyeliğe başvuru ancak tüzükle belirlenebilecek organ tarafından değerlendirilecek, red kararına mahalli mahkemede itiraz edilebilecek, ancak mahkeme kararı temyiz edilemeyecektir”.

110 Tuncay, “Son Kanun Taslağı”, s.158.

111 Sendikalar gerçek üyelerini bildirme yükümlülüğünü uygulamamış ve sonuçta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının elindeki veriler sağlıklı sonuçlar üretmekten uzak kalmıştır. Ayrıca kayıtların bakanlıkta doğru tutulup tutulmadığı konusunda da kuşkular olmuş, son yıllarda sendikalaşma oranının düşmesine karşın, bazı sendikalar Bakanlık verilerine göre işkolu düzeyinde barajı aşmış sendika olarak nitelendirilmiştir. Barajı aşma, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi açısından hayati öneme sahiptir. Bunun nedenle sahte üye kaydetme çabası oldukça yoğun bir şekilde yaşanmıştır. Özveri, s.47-49.

112 Tuncay, “Son Kanun Taslağı”, s.158.

113 Ancak bu hükmün uygulaması, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Geçici 4. maddesine göre 1 yıl süre ile ertelenmiştir. Nitekim hüküm, “17 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen sendika üyeliğinin kazanılması ve 19 uncu maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar, mülga 2821 sayılı Kanununun 22 nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkraları ile 25 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine göre yapılır” (6356, Geçici madde 4) şeklinde düzenlenmiştir. Bu ertelemeye göre, e-Devlet uygulaması 7 Kasım 2013 tarihinden itibaren başlayacak olup, o tarihe kadar, 2821 sayılı kanun geçerli olacak ve dolayısıyla bir yıl daha üyelikler noter onaylı üyelik şeklinde yapılacaktır. Öğ-

için ayrıca bir üye kayıt fişinin doldurulması söz konusu değildir. Dolayısıyla elektronik ortamda yapılan başvuru sırasında, işçi kişisel bilgilerini ve sendikaya üye olma isteğini, internet sayfası üzerinden dolduracak ve başvuru ekranından, işçi sendikasına üye olma isteğini yetkili makama ulaştıracaktır. e-Devlet kapısı üzerinden yapılmayıp, ayrı bir üye kayıt fişi doldurularak sendikaya üye kaydı yapılması, 6356 sayılı Kanun hükümlerine açık aykırılık teşkil edecektir. Belirtelim ki, işçi ile sendika arasındaki üyelik ilişkisinin bir sözleşme ilişkisi olarak kabul edilmesi ve bu sözleşmenin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri çerçevesinde yapılmış bir sözleşme olarak görülmesi gerekmektedir¹¹⁴.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika üyeliğine başvurunun e-Devlet kapısı üzerinden yapılması zorunluluğunun, 1982 Anayasası ile güvence altına alınan *sendikaya üye olma hakkının* ihlaline yol açtığı görüşü öğretide ileri sürülmüştür¹¹⁵. Buna, kayıt dışı çalışanların, sendika üyesi olmasının artık mümkün olmadığı, dolayısıyla e-Devlet sisteminin katı uygulamasının, artık kayıt dışı çalışanlara üyelik konusunda geçit vermeyeceği gerekçe olarak gösterilmektedir¹¹⁶. STİSK'nun 42. maddesinin 4. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, "*Si-gortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz*" denilmek suretiyle, kayıtdışı çalışan işçilerin sendika üyeliği, önceki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu dönemine nazaran, artık daha katı bir şekilde engellenmiş bulunmaktadır.

Kanaatimizce, üyelik şartı olarak e-Devlet uygulamasına geçilmesi *olumlu* bir uygulamadır. Sistemin alışlagelen bir takım uygulamalar karşısında bazı *olumsuzluklar* üretmesi mümkündür¹¹⁷. Ancak bu olumsuzluk-

retide madde hükmünde kullanılan "*birinci yılın sonuna kadar*" ibaresinin tartışmaya açık olduğunu, bununla, 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 07.11.2012 tarihinden itibaren 07.11.2013 tarihine kadar geçmesi gereken bir sürenin mi, yoksa 01.01.2013 tarihine kadar geçmesi gereken bir sürenin mi kastedildiğinin anlaşılamadığı dile getirilmiştir. Akyiğit, "Yeni Sistem", s.47-48; *Kanaatimizce*, birinci yılın sonuna kadar geçmesi gereken zaman diliminin, 6356 sayılı Kanun'un Geçici 4. maddesinde, Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlatılması benimsendiği için, e-Devlet uygulamasının 07.11.2013 tarihinden itibaren başlatılması gerekmektedir.

114 Başbuğ, s.174; Kşz. Akyiğit, İş Hukuku, s.365-366

115 Başbuğ, s.175.

116 Aziz Çelik, "E-Sendika Üyeliği Anayasaya Aykırı", www.sendika.org (28.01.2013): Yaza göre sistem, devletin işçi ile sendika arasındaki üyelik ilişkisine karışması, hangi işçinin hangi sendikaya üye olduğunu izlemesi, küçük ve orta ölçekli işletmelerde işverenlerin işçilerin e-Devlet şifrelerini alarak, işçilerin sendikal haklar konusundaki faaliyetlerini denetime tabi tutmaları tehlikelerine açık bulunmaktadır.

117 Zira bu değişikliklerden dolayı yabancı kişilerin işçiler adına bu yolla internete girip, üyelik işlemi yapmaları durumunda yeni bir sahtecilik furyasının başlamasına neden olabileceği öğretide haklı olarak ileri sürülmüştür. Akyiğit, İş Hukuku, s.376.

ların önemli bir kısmının, uygulamanın başlaması ile birlikte ortaya çıkan deneyimler ve denetim sistemi sayesinde aşılması mümkün olabilir. Zira teknoloji imkânlarının kötüye kullanılmasının engellenmesi, gerçek sendika üyeliğinin tespiti açısından önem arz etmektedir¹¹⁸.

Sisteme yönelik *yapısal* nitelikli eleştiriler, sendikaya üye olma özgürlüğünün, kamu otoritesinin ve işverenin müdahalesine açık olduğu noktasında toplanmaktadır¹¹⁹. Bu noktada ILO normlarına ve özellikle 87 sayılı ILO sözleşmenin¹²⁰ 2. maddesinde düzenlenen “*Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler*” şeklindeki hükme aykırılığın söz konusu olmaması ve endişelerin giderilmesi için gerekli önlem ve güvencelerin sağlanması gerekmektedir¹²¹.

Ayrıca üyelik için başvuran işçi, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmiş olduğu işkolunda kurulu sendikalardan birine üye olma hakkına sahip bulunmaktadır. Dolayısıyla başvuru ekranında yalnızca Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre belirlenen işkolundaki sendikalar çıkacak, işçi de bunlardan birini tercih etmek zorunda kalacaktır¹²². Bu ihtimalde sendikaya üye olma özgürlüğü zedelenecek, işçi sistemin belirlediği sendikaya üye olmak zorunda kalacaktır¹²³. Sistemin merkezinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na verilen kayıtlar bulunduğu için, işverenin sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla, kayıtları gerçeğe aykırı bir şekilde bildirme ve ayrıca yine işveren tarafından işçilerin farklı işkollarından¹²⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmesi söz konusu olabilecektir.

Zira Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde hazırlanan program, işçilerin hangi işyerinde, hangi işkolunda çalıştığını Sosyal Güvenlik Kurumu veri tabanından almaktadır. Bu veri tabanı, üyeliğin 6356 sayılı Kanun’da aranan niteliklere uygunluğunu sorgulayacak ve üyeliğin

118 Özveri, s.52.

119 Bkz. Özveri, s.51-52; Sosyal İş Sendikası, Türkiye’de Sendikal Örgütlenme: Mevcut Yasalar, İhtiyaçlar Ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme, http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/trkiyede_sendikal_rgutlenme_raporu.pdf (16.02.2013); Zira sistemin işleyişi bakımından 2006/10316 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Başbakanlık adına Ulaştırma Bakanlığı, sistemin esaslarının belirlenmesinde söz sahibidir.

120 Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi. Sözleşme metni için bkz. www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz087.htm (16.02.2013).

121 Özveri, s.52.

122 Özveri, s.53.

123 Özveri, s.53.

124 Bu durum özellikle çoğunluk yetki tespitinin yapılması sırasında sorunlar yaşanmasına sebep olabilecektir. Özveri, s.54.

geçerliliğini denetime tabi tutacak niteliktedir¹²⁵. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları, NACE kodları¹²⁶ esas alınarak tutulmaktadır. İşverenin işçiyi bildirimde kullandığı faaliyet kolunu gösteren NACE kodu ile işçinin üye olmak istediği sendikanın aynı kodları kapsayan bir işkolunda faaliyet göstermesi gerekir. Aksi halde, işçinin sendikaya üyelik isteminin gerçekleşmesi mümkün olmayacaktır.

C. Üyelik Hakkında Sendikanın Yetkili Organınca Karar Verilmesi

1. Üyelik Kabulü

Yukarıda da ifade edildiği üzere, işçi sendikasına üyelik için başvurunun e-Devlet kapısı üzerinden yapılması bir zorunluluktur¹²⁷. Şüphesiz ki, üyelik için başvuruda bulunmak yetmemekte ayrıca üyelik talebinin kabul edilmiş olması da gerekmektedir (STİSK, m.17/5). STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasındaki düzenlemeye göre, öncelikle Bakanlık tarafından sağlanacak olan bir *elektronik başvuru sisteminin* oluşturulması gerekmektedir. Bu başvuru sisteminin oluşturulmasının ardından çalışanlar, sendika üyelik başvuru talebini e-Devlet kapısı üzerinden üye olmak istediği işçi sendikasına ulaştırabilecektir¹²⁸.

Sistem gereği, işçi öncelikle internet üzerinden e-Devlet uygulaması içerisine girecek ve başvuru sistemi üzerinden sendikaya üyelik başvurusu için gerekli bilgileri dolduracaktır. Daha sonra da işçinin üyelik başvurusu isteği, online başvuru sistemi üzerinden ilgili sendikaya ulaştırılacaktır. Sendika da yine e-Devlet sistemi üzerinden üyelik başvurusu işlemini

125 Özveri, s.53.

126 Avrupa Topluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması NACE olarak adlandırılmakta olup, Avrupa'da ekonomik faaliyetlerle ilgili istatistiklerin üretilmesi ve yayılması amacıyla yönelik bir başvuru kaynağı olarak kullanılmaktadır. NACE kodlamasında faaliyet konularına göre işyerlerine/işletmelere altı haneli bir kod verilmektedir. <http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/dosya122.htm> (19.02.2013). Ülkemizde birçok alanda yürürlükte Avrupa Birliğine uyum çalışmaları kapsamında, NACE kodu uygulaması da kullanılmaya başlanmıştır.

127 Başbuğ, s.174.

128 Başvuru sisteminin oluşturulması adına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulaması belli bir süre ile ertelenmiştir (STİSK, Geçici madde 4 "17 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen sendika üyeliğinin kazanılması ve 19 uncu maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birinci yılın sonuna kadar, mülga 2821 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkraları ile 25 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine göre yapılır". Madde hükmünde geçen "birinci yılın sonuna kadar" ibaresi öğretide haklı olarak eleştirilmiştir. Bu ifadeyle 07.11.2012 tarihini izleyen bir yılın bitimine kadar geçecek bir zaman diliminin mi (bu ihtimalde 31.12.2013 gününe kadar uygulanma ihtimali vardır) yoksa 07.11.2013 tarihine kadar geçecek bir zaman diliminin mi anlaşılması gerektiği açık değildir. Akyiğit, İş Hukuku, s.374.

sonuçlandıracaktır. Zira STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında "...yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden" kazanılacağına işaret edilmiştir.

STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında "Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemi"nden söz edilmektedir. Bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır (STİSK, m.2/1-a). Bakanlık üyeliğe kabul ile ilgili karar vermeye yetkili değildir. Üyeliğe kabul konusunda sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü aranacaktır (STİSK, m.17/5).

STİSK'nun 11. maddesinin 1. fıkrasının (k) bendinde düzenlenen hükme göre sendika genel kurulu, "Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmaması konuları karara bağlama" konusunda yetkili görülmüştür. Söz konusu hükme istinaden, sendika tüzüğünde üyeliğe kabul konusunda başka bir organa yetki verilmemiş ise, bu yetki sendika genel kuruluna ait olacaktır¹²⁹.

Her ne kadar sendika, tüzüğünde üyeliğe ilişkin şartları belirleyerek bir bakıma üyelik önerisinde bulunsa da, bu öneri bağlayıcı değildir¹³⁰. Kural olarak kişi topluluğu tüzel kişiliklerde üyeliğe kabul etme konusunda serbesti bulunmaktadır¹³¹. Yani sendika, üyelik başvurusunu kabul edip etmemekte serbesttir. Üyeliğin kabulü açık (sarih) kabul şeklinde olabileceği gibi, örtülü (zımni) kabul şeklinde de olabilir. Özellikle sendikaların üyelik başvurusunu sürüncemede bırakmalarının engellenmesi amacıyla, başvuruya belli bir süre içinde yanıt vermeleri gerekmektedir. Buna göre üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır (STİSK, m.17/5)¹³². Hükümde belirtilen otuz günlük sürenin hangi andan itibaren başlayacağı konusunda bir açıklık yoktur. Burada üyelik talebini içeren başvurunun, Bakanlıkça sağlanacak e-Devlet sistemi üzerinden sendikaya ulaştığı andan itibaren otuz günlük sürenin başlatılmasının uygun olacağı kanaatindeyiz.

Otuz günlük sürenin sonunda, sendika tarafından üyelik başvurusu reddedilmediği takdirde, üyelik otuz günlük sürenin sonunda kazanılmış olacaktır. Bu ihtimalde sendikanın cevabını otuz günlük süreden daha geç bildirmiş olmasının da bir önemi yoktur¹³³.

129 Demir, Sendikalar Hukuku, s.85.

130 Okur, s.549.

131 Çelik, s.441; Şahlanan, s.164; Demir, Sendikalar Hukuku, s.85. Başbuğ, s.173; Okur, s.549;

132 30 günlük süre içinde başvuru reddedilmemiş ise, üyelik istemi kabul edileceğinden, bu arada hizmet akdi feshedilmiş olsa bile, toplu sözleşmeden yararlanılması gerekir. Y9HD, 25.03.1997, E.1996/22112, K.1997/5898, www.kazancihukuk.com (19.02.2013).

133 "Davacının sendika üyesi olmak için ilgili sendikaya 21.07.2003 tarihinde başvurduğu 22.09.2003 tarihinde üyeliğe kabul edildiği anlaşılmaktadır. 2821 s.Kanununun 22. maddesinin üçüncü fıkrası nazara alındığında davacının sendika üyeliğini kazandığı tarih, 21.08.2003 olmaktadır". Y9HD, 24.04.2008, E.2007/18324, K.2008/10170, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2008, S:19, s.1160.

2. Üyeliğin Reddi

İşçi sendikasının üyelik için başvuruda bulunan işçiyi üyeliğe kabul zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçi sendikasının üyelik talebini kabul etmesi mümkün olduğu gibi reddetmesi de mümkündür. Ancak üyelik talebinin reddinin haklı nedenlere dayanması gerekir (STİSK, m.17/5). Örneğin dil, din, ırk, cinsiyet, felsefi düşünce, inanç ayrımları göz önünde bulundurulurken veya keyfi nitelikte olmak üzere üyelik talebinin reddi, hukuka aykırılık teşkil edecektir¹³⁴. İşçi sendikasına üyelik için başvuran bir çalışanın, üyelik başvurusunun red sebeplerinin bazıları 6356 sayılı Kanun'dan kaynaklanmaktadır. Ayrıca gerek yargı içtihatları gerek öğreti ışığında aşağıdaki gibi bir ayırım yaparak, çeşitli red sebepleri ortaya koymak da mümkündür.

a) Red Sebepleri

STİSK'nun 17. maddesine göre üye olmaya ilişkin koşulları sağlayamayanların üyelik başvuruları reddedilecektir. Örneğin yaş koşulunu sağlayamayanlar, 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi olarak çalışmayanlar, işveren niteliğine sahip olanlar, aynı zamanda ve aynı işkolunda kurulu birden fazla sendikaya (ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler hariç – STİSK, m.17/3) üye olanlar, çalıştığı işkolundan başka bir sendikaya üye olanlar, üyelik talebinde buldukları takdirde bu talep sendikaya reddedilecektir¹³⁵. Belirtelim ki, tüzükte belirtilen koşullara aykırı üyelik talebinde bulunanların talebi de reddedilecektir. Örneğin yüz kızartıcı suçlardan mahkum olanların üye olamayacağı şeklindeki bir tüzük hükmü karşısında, üyelik talebinde bulunanların isteği de reddedilecektir¹³⁶.

Ayrıca işçi sendikasına üye olabilmek, Kanun kapsamında işçi sayılmayı gerektiren bir iş ilişkisinin varlığını gerekli kıldığından dolayı, *işsiz* olanlar da işçi sendikasına üye olamazlar. Mevsimlik işçilerin, işçi sendikasına üye olmalarına ise bir engel bulunmamaktadır¹³⁷. Ancak işçinin askı

134 Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s.363; Şahlanan, s.165; Okur, s.551.

135 Öğrencilerin ve din ve ibadet işlerinde çalışanların, özel okul öğretmenlerinin, özel güvenlik görevlilerinin, asker kişilerin üye olamayacaklarına ilişkin yasaklar kaldırılmıştır.

136 Ayrıca bkz. Okur, s.555.

137 Y9HD, 24.04.1992, E.1992/4433, K.1992/4631, www.kazancihukuk.com (20.02.2013); "Mevsimlik işte çalışan işçilerin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilmeleri 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", Y9HD, 28.12.2009, E.2008/13374, K.2009/38104, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S:25, s.372.

döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde sendika üyeliği, kendiliğinden sona erer¹³⁸ (STİSK, m.19/7).

Ancak işçi sendikası üyesi iken, geçici bir süre işsiz kalmak STİSK'nun 19. maddesinin 9. fıkrasında sendika üyeliğini etkilemeyen bir hal olarak düzenlenmiştir. 2821 sayılı Kanun geçici işsizliğin süresine ilişkin bir süre sınırı getirmemişti¹³⁹. Ancak 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen hükümde, "İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez" denilerek, süreye açıklık getirilmiştir. Var olan bir işçi sendikası üyeliğinin, bir yılı geçmemek kaydıyla işsiz kalan dönem içinde korunması mümkün olmakla birlikte; bu dönemde ilk kez işçi sendikasına üye olmak isteyen bir işçinin üyeliğinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği sorun teşkil etmektedir. *Akyiğit*, sözü edilen dönemin mevcut üyeliğin devamını sağlayan bir özelliğinin bulunduğunu belirterek, ilk kez bir sendikaya (normal veya kurucu olarak) üye olmanın mümkün olmadığını ifade etmiştir¹⁴⁰. Belirtilen çözüm şekli *kanaatimizce de* isabetli olup, 6356 sayılı Kanun'un kabul ettiği bir geçici işsizlik döneminde, ilk olarak sendikaya üyelik başvurusunun yapılması mümkün olmayacaktır.

Bu noktada belirtmek istediğimiz bir husus da, ileride sendikal faaliyetlere zarar verebileceği endişesi göz önünde bulundurularak, şüpheli olgular sebebiyle üyeliğin reddinin mümkün olup olmadığıdır. *Okur*, sendika üyelerinin sendikaya sadık davranmak ve sendikanın hukuka uygun kararları ile geçerli olan tüzüğünü tanımak ve buna uymak zorunda olduklarını, bu nedenle sendikanın gelecekteki hukuka uygun kararlarına kasıtlı olarak uymayacak olan üye adaylarının, sendikanın amacına karşı gelebileceğine ilişkin somut şüphelerin varlığı durumunda üyelik taleplerinin reddedilebileceğini savunmaktadır. *Kanaatimizce de*, örneğin sendika karşıtı bir örgütte yöneticilik görevi yapılması veya bu tarz örgütlerde aktif görev alınması, üyeliğin reddi için somut gösterge olarak kabul edilebilir¹⁴¹.

Ayrıca üye olmak isteyen kişinin daha önceden üye olmak istediği sendika aleyhine söz ve davranışlarda bulunmuş olması, suç işlemiş olması

138 Y9HD, 28.12.2009, E.2008/13374, K.2009/38104, Çalışma ve Toplum, 2010/2, S:25, s.399.

139 Bu döneme ilişkin bir Yargıtay kararı şu şekildedir: "2821 sayılı yasanın 25. maddesi gereğince geçici süre ile sendika üyesi işçinin işsiz kalması üyeliğini etkilememekte ise de 8.8.2000 tarihinden iş bu davanın açıldığı tarihe kadar geçen süre yaklaşık dört yıldır. Bu durumda davacının üyeliğinin devam edip etmediğinin araştırılması ve elde edilecek bilgilerin değerlendirilmesiyle bir sonuca varılması..." Y9HD, 07.06.2005, E.2005/17919, K.2005/20559, Çalışma ve Toplum, 2005/4, S:7, s.209. Ayrıca bkz. Şahlanan, s.186; *Akyiğit*, İş Hukuku, s.310.

140 *Akyiğit*, "Yeni Sistem", s.43.

141 *Okur*, s.557.

ya da insan haklarını ağır bir şekilde ihlal etmiş olması üyeliğin reddi için haklı gerekçeler arasında gösterilebilir¹⁴².

b) Red Kararı ve Karara Karşı Başvuru

Belirtelim ki, üyelik talebi reddedilen bir işçinin, bu karara karşı başvuru hakkı bulunmaktadır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir¹⁴³. Mahkemenin kararı kesindir (STİSK, m.17/5). Süre hak düşürücü olup, hakim tarafından kendiliğinden dikkate alınması gereklidir¹⁴⁴. Görevli ve yetkili mahkeme, iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemedir (STİSK, m.79/1). Yetkili mahkemeyi, sendika merkezinin bulunduğu yer mahkemesi olarak anlamak gerekir¹⁴⁵.

Görüldüğü üzere, üyelik talebinde bulunan bir çalışanın başvurusunun mutlaka kabul edilme zorunluluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla sendikanın, üyelik başvurusunu reddetmesi durumunda, üyelik gerçekleşmez. Ancak STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen bu konuda sendikanın red kararı vermesinin *haklı gerekçelere* dayandırılması da bir zorunluluktur. Haklı nedenlerin varlığını ispat yükü sendikanın üzerindedir¹⁴⁶. Sendika red kararında gerekçelerini göstermemiş olsa da, yargılama esnasında sunulacak ayrı bir cevap dilekçesi ile sendikanın gerekçelerini sunması mümkündür¹⁴⁷.

Üyelik talebi reddedilen çalışanın, bu karara karşı mahkemeye başvurusu için gerekli sürenin hangi andan itibaren başlayacağını da bu noktada belirtmek gerekir. Dava açma süresi STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında *30 gün* olarak düzenlenmiştir. Dava açma süresi, aynı hükme göre "*kararın kendilerine tebliğinden itibaren*" başlayacaktır. Süre takvim günü olarak hesaplanmalıdır. Öte yandan *tebliğ* anının, kararın *yazılı* olarak tebliği mi, yoksa e-Devlet sistemi üzerinden tebliği mi ifade ettiği, sistem açısından önem arzeden bir husustur. Tebliğ anının *yazılı* tebliğ olarak değerlendirilmesi *kanaatimize* göre daha uygun olacaktır. Zira yalnızca e-Devlet kapısı üzerinden tebliğ yapılmasının kabul edilmesi, her zaman

142 Başbuğ, s.184.

143 Bu anlamda sendikaların tüzüklerinde üyelik kararına karşı sendika içi organlarca denetime ilişkin hükümlere yer vermesi, üye olmak isteyen kimsenin mahkemeye başvuru hakkını ortadan kaldırmamak kaydıyla geçerli olarak kabul edilebilir. Okur, s.557.

144 Şahlanan, s.166.

145 Şahlanan, s.166.

146 Okur, s.557.

147 Okur, s.557.

elektronik takip imkânına sahip olamayan çalışanlar açısından hak kaybına ve dava açma süresinin kaçmasına sebep olabilir.

Mahkeme üyelik talebinin reddine ilişkin uyuşmazlığı, talebi ya kabul ederek ya da reddederek sonuçlandıracaktır. Mahkemenin kararı kesindir (STİSK, m.17/5) ve temyizi mümkün değildir. Mahkeme üyelik isteminin reddine ilişkin kararı onaylar ise üyeliğin reddine ilişkin karar kesinleşmiş olur. Aksi durumda, üyelik isteminin reddine ilişkin karar iptal edilmiş olacaktır. Bu ihtimalde mahkeme kararın haksızlığına hükmetmiş olur. Mahkemenin iptal kararı, sendikanın üyeliğe kabul hususundaki irade açıklamasının yerine geçecektir¹⁴⁸.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun, sendika üyeliğinin kazanılmasını düzenleyen 22. maddesinde yer almayan, ancak uygulamada sorun teşkil eden, mahkeme kararı ile üyeliğin gerçekleşmesi durumunda üyelik anının tespitinin hangi andan itibaren yapılacağına ilişkin çözüm, 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinde ele alınan konulardan biri olmuştur. Bu konudaki hükme göre, "*Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır*" (STİSK, m.17/5). Böylece işçi sendikası üyeliği talebi reddedilen çalışanın, mahkeme kararı ile üyeliğine karar verilmesi halinde, üyelik hakları, bu talebin sendika tarafından reddildiği tarihten itibaren başlatılacaktır.

4. İŞÇİ SENDİKASINA ÜYELİK KOŞULLARINA AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI

I. Aykırılığın Tespiti

STİSK'nun 17. maddesi hükümlerine aykırılığın hem cezai hem hukuکی yaptırım konusu olabilmesi için, aykırılığın tespitinin nasıl yapılacağı bu noktada önem arz etmektedir. Bilindiği üzere sendika üyeliğinin STİSK'nun 17. maddesinin 5. fıkrası gereğince e-Devlet sistemi üzerinden gerçekleştirilmesi yöntemi benimsenmiştir. Öncelikle aykırılığın e-Devlet sistemi içerisinde tespitinin yapılmasına ilişkin yöntemler geliştirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Zira üye olacak kişinin vatandaşlık numarası dâhil tüm kimlik bilgilerinin girilmesine imkân tanıyan bir sistem mutlaka daha başlangıçta bazı aykırılıklara geçit vermeyecektir. Ancak her nâsılsa üyelik bu sistem üzerinden gerçekleşmesine rağmen, STİSK'nun 17. maddesinde belirtilen hükümlere aykırılığın ayrıca üyeliği kabul edecek

148 Şahlanan, s.166.

olan sendika tarafından da gözetilmesi mümkündür. Buna rağmen üyelik gerçekleştikten sonra bir aykırılığın söz konusu olduğu iddia ediliyor ise, bu iddiayı ispat yükünün iddia edene (sendikaya) ait olduğunu söylemek gerekir.

II. Cezai Yaptırım

6356 sayılı Kanun'un "Ceza hükümleri" başlıklı 78. maddesinde üyelik koşullarına ilişkin kurallara aykırılıkların yaptırımına da yer verilmiştir. STİSK'nun 78. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi hükmüne göre "17 nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenler..., filleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için yediyüz Türk Lirası, idari para cezası ile cezalandırılır".

Buna göre STİSK'nun 17. maddesinde düzenlenen ve üyelik koşulları ve üyeliğin kazanılmasına ilişkin bütün düzenlemelere aykırılık, Kanun'un 78/1-(c) bendi hükmünde belirtilen ceza hükmünün uygulanmasını gerektirecektir. Dolayısıyla yaş koşulunun yerine getirilmemiş olmasına rağmen üye kaydı yapılması; kanunen işçi sendikasına üye olamayacak bir kimse nin sendikaya üye kaydedilmesi; kişinin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanması; aynı zamanda ve aynı işkolunda aynı işverenin söz konusu olduğu durumlarda, birden fazla sendikaya üye olunması; yardımcı işlerde çalışan işçilerin, işyerinin girdiği işkolu dışında bir sendikaya üye olması; sendika üyeliğinin Bakanlıkça sağlanan elektronik başvuru sistemi üzerinden gerçekleştirilmemesi, idari para cezasını gerektiren hallerdir. Bu durumlarda cezanın muhatabı, 17. madde hükmüne aykırı olarak üye kaydı gerçekleştiren sendika olabileceği gibi; bir kimseyi sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlayan işveren veya diğer herhangi bir kimse de aynı şekilde bu eyleminden dolayı cezalandırılabilir. İdari para cezası, gerekçesi de belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir (STİSK, m.78/3). Konu hakkında çıkacak uyuşmazlıkları çözmeye görevli ve yetkili mahkeme, iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerdir (STİSK, m.79)¹⁴⁹.

Önemle ifade edelim ki, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu da¹⁵⁰, "Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" başlıklı 118. maddesinde, "Bir kimseye

149 Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin (Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları, m.33-40; Toplu İş sözleşmesinin Yapılması, m.41-48; Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü, m.49-53; Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları m.54-57; Grev ve Lokavt, m.58-75) uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.

150 RG., 12.10.2004, 25611.

karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya...zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi"nin altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağını belirtmiştir. Bu hüküm, hem işçi sendikalarına, hem de kamu görevlileri sendikalarına yönelik hakların kullanımının engellenmesi durumunda uygulanabilecektir¹⁵¹.

III. Hukuki Yaptırım

A. Geçersizlik

STİSK'nun 17. maddesinin 1. fıkrasında 15 yaşını doldurmuş olanların işçi sendikasına üye olabileceği kabul edilmiştir. Üyelik için daha önceden de ifade edildiği üzere, yasal temsilcinin onayı aranmalıdır. Aksi takdirde sendika üyeliği, geçersizlik yaptırımına maruz kalacaktır. Bu geçersizlik *askıda geçersizliktir*. Ancak sendika askıda geçersizliği ileri sürmek suretiyle üyelik ilişkisinin kurulmadığı iddiasında bulunamayacaktır¹⁵².

Ayrıca aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. Fakat işçilerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde STİSK'nun 17. maddesinin 3. fıkrasına göre, *sonraki* üyelikler geçersiz kabul edilecektir.

Belirtelim ki, e-Devlet sistemine başvurulmaksızın yapılan üyelik işlemi *mutlak butlan* ile sakattır. Yargıtay'a göre sendikaya üyelik şekline ilişkin düzenlemeler *kamu düzenine* ilişkindir. Başkaca şeklin kullanılması mümkün değildir ve sendika üyeliği tanıkla ispat edilemez¹⁵³. E-Devlet şartı, işçi sendikası üyeliği açısından 6356 sayılı Kanun'da öngörülmüş olan bir *geçerlilik* koşulu olarak kabul edilmelidir.

B. Tazminat

İşçi sendikasına üye olmak isteyen bir çalışanın üye olma özgürlüğüne ilişkin olarak 6356 sayılı Kanun'un üyelik başvurusu ve üyeliğin kazanılmasına ilişkin 17. maddesi hükmüne aykırılığın mevcut olması durumunda *tazminat* yaptırımının da gündeme gelmesi mümkündür. Şüphesiz ki, işçi sendikası üyeliği talebinin, üye olmak isteyen işçiye yönelik olarak haksız bir gerekçeyle reddedilmesi durumunda, zarara uğrayan işçinin, TBK'nun

151 Akyiğit, İş Hukuku, s.459; Başkan, s.219-223.

152 Başbuğ, s.174.

153 Y9HD, 05.04.1989, E.1989/2660, K.1989/3136, www.kazancihukuk.com (31.03.2013).

49. maddesinde düzenlenen hükme göre¹⁵⁴ tazminat talep etmesi mümkündür¹⁵⁵. İspat yükü işçinin üzerindedir.

Öte yandan bir kimsenin işe alınması, belli bir sendikaya girmesi veya girmemesi, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmesi veya üyelikten çekilmesi veya herhangi bir sendikaya üye olması veya olmaması şartına da bağlı tutulamaz (STİSK, m.25/1). Ayrıca işveren, bir sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından da herhangi bir ayırım yapamaz (STİSK, m.25/2)¹⁵⁶. 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 da işten çıkarılmayacakları gibi¹⁵⁷ farklı muamelelere de tabi tutulamayacaklardır (STİSK, m.25/3)¹⁵⁸. Belirtmiş olduğumuz sendika özgürlüğüne ilişkin güvencelere aykırı davranılması durumunda meydana gelecek olan tazminatın niteliği ise *sendikal tazminattır*¹⁵⁹. Sendikal tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz (STİSK, m.25/4)¹⁶⁰.

154 “Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür” (TBK, m.49/1).

155 Okur, s.558.

156 “Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır” (STİSK, m.25/2).

157 “Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez” (STİSK, m.25/5).

158 Aslında söz konusu durumda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ayrımcılığı esas alan 5. maddesinin uygulanması da düşünülebilir. Zira madde hükmüne göre, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” (İK, m.5/1). Ancak bir Yargıtay kararına da konu olduğu üzere ve kanaatimizce de isabetli bir uygulama olarak, aynı olay nedeniyle hem sendikal tazminatın hem de ayrımcılık tazminatının talebi mümkün değildir. Ayrıntı için bkz. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şahin Çil, “Sendikal Tazminat”, Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:6, 2005, s.665-679; Kadriye Bakırcı, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, Sicil, S:2, 2006, s.114-122; Y9HD, 11.02.2005, E.2004/12988, K.2005/477, www.kazancihukuk.com (31.03.2013).

159 “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. Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur” (STİSK, m.25/6,7).

160 6356 sayılı Kanun'un sendikal tazminat konusunda getirmiş olduğu yenilikler ve iş güvencesi kapsamında bulunan ile güvence kapsamı dışında kalan işçiler açısından sendikal tazminat hakkında ayrıntılı bilgi ve yenilikler için bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 442-450; Baskan, s.65 vd.

5. SONUÇ

1. İşçi statüsünde çalışanların, çalışma hayatına ilişkin haklarının korunması açısından işçi sendikaları önemli rol oynamaktadır. Ancak işçi sendikaları ile ilişki içinde olmak, işçi açısından hak mücadelesi içinde olmanın yanı sıra, sendikal özgürlüğün kullanılması açısından risk doğurucu özellikleri de içinde barındırmaktadır.

2. Sendikal faaliyette bulunmak ve diğer sendikal özgürlüklerden yararlanmak için mutlaka sendikaya üyelik şart olmamakla birlikte; işçi sendikasına üye olmak, çalışma hayatına ilişkin haklardan yararlanma açısından üye işçiyi daha avantajlı konuma getirebilmektedir. Ancak örgütlü faaliyette bulunmak isteyen bir işçinin, sendika üyeliği talebinin 6356 sayılı Kanun'un kapsamına uygun düşmesi gerekmektedir. Zira işçi sendikaları üyelik talebini haklı gerekçeler ile reddedebilmektedirler.

3. İşçi sendikasına üye olabilmek için iş sözleşmesi ile çalışmak şartı aranmakla birlikte, bu sözleşmenin yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kurulması şartı bulunmayıp, diğer iş kanunları kapsamında işçi bulunanlar da işçi sendikalarına üye olabilecektir. Ayrıca iş sözleşmesine göre çalışmayıp da ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de, önceki düzenlemeye göre *daha geniş* bir faaliyet alanına ilişkin olarak işçi sendikalarına üye olabileceklerdir.

4. Öte yandan sendika üyeliğinin e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleşmesi benimsenmek suretiyle noter şartı gibi zorluklar kaldırılarak önemli kolaylıklar getirilmekle birlikte, özellikle işçi sendikasına üye olmak isteyen işçilerin sayısında önemli azalmalara sebep olunacağını da göz ardı etmemek gerekir. Zira yetkili işçi sendikasının tespiti açısından, sigortaya bildirilmiş bulunan işçi sayısının esas alınacağı 6356 sayılı Kanun'da açıkça vurgulanmıştır. Ayrıca e-Devlet uygulaması ile sendikal özgürlükler açısından, sistemin kamu otoritesi ve işverenin müdahalesine açık olma riski doğmaktadır. İşçinin sendikal özgürlük hakları açısından sistemin güvenli çalışması önemli bir gerekliliktir.

5. Ayrıca 6356 sayılı Kanun bakımından işçiler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamamakla birlikte, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışmaları durumunda birden çok sendikaya üye olabileceklerdir. Bu hakkın kullanımı kısmi zamanlı çalışan işçiler açısından söz konusu olabilecektir. Denetimi etkili bir şekilde işleyen sağlıklı bir e-Devlet başvuru sistemi içinde böyle bir uygulamanın yetki tespiti açısından sorunlar üretmeyeceği *kanısındayız*.

YARARLANILAN KAYNAKLAR^{161*}

- Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 9.B, Ankara-2013 (İş Hukuku).
- Akyiğit, Ercan, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", Çalışma ve Toplum, 2013/2, S:37 (Yeni Sistem).
- Aktay, Nizamettin, "TBMM'nin Kabul Ettiği Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri 2010", Mercek, S:59, 2010.
- Bakırcı, Kadriye, "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi", Sicil, Haziran-2006.
- Baskan, Esra Ş., 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Ankara-2013.
- Başbuğ, Aydın, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği", Sicil, Aralık-2012.
- Centel, Tankut, "99. Uluslararası Çalışma Konferansı Kararları Bağlamında Türkiye'deki Gelişmelerin Değerlendirilmesi", Mercek, S:59, 2010.
- Centel, Tankut, "Aşamalı Zorunlu Eğitimin Çalışma Yaşamına Etkisi", Sicil, Haziran-2012.
- Çelik, Aziz, "E-Sendika Üyeliği Anayasaya Aykırı", www.sendika.org (28.01.2013).
- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 21.B, İstanbul-2008.
- Çil, Şahin, "Sendikal Tazminat", Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S:6.
- Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5.B, İzmir-2009 (İş Hukuku).
- Demir, Fevzi, Sendikalar Hukuku, 5.B, İzmir-2007 (Sendikalar Hukuku).
- Demir, Fevri, "Toplu İş İlişkileri-5: Sendika Üyeliği ve Üyeliğin Kazanılması, m.17", <http://www.gozlemgazetesi.com/yazarlar/prof-dr-fevzi-demir/1856-toplu-is-iliskileri-5> (18.02.2013).
- Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul-1987.
- Esener, Turhan, İş Hukuku, 3.B, Ankara-1978.
- Görmüş, Ayhan, "Basın İş Sözleşmesi", Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:21, S:5-6, Ağustos-Kasım 2008.
- Gülmez, Mesut, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye İş, Ankara-2006.
- Günay, Cevdet İlhan, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara-1999.
- Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2011/3, S:30.
- Hekimler, Alpay, "Anayasa Değişikliği Paketinin Türk Sendikacılığı Üzerine Muhtemel Etkileri", Mercek, S:59; 2010.
- Işıklı, Alpaslan, İş Hukuku, Ankara-2005.

161 * Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar, parantez içerisinde gösterilmiştir.

- Kılıçoğlu, Mustafa, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara-2013.
- Kutal, Metin, "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme", Sicil, Eylül-2008.
- Kutal, Metin, "Toplu Pazarlık Sistemi Açısından Anayasada 5982 Sayılı Yasa İle Yapılan Son Değişiklikler", Mercek, S:59, 2010.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, 4.B, Ankara-2011.
- Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri-I, 3.B, İzmir-1998.
- Okur, Zeki, "İşçinin sendikaya Üye Olma Hakkının Üye Olmak İstedığı Sendikaya Karşı Korunması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S:6.
- Özdemir, Erdem, "Teoride ve Uygulamada İş Hukuku Borçlar Hukuku İlişkisi & Yeni İş Sözleşmesi Türleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul-2011.
- Özveri, Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul-2012.
- Sosyal İş Sendikası, Türkiye'de Sendikal Örgütlenme: Mevcut Yasalar, İhtiyaçlar Ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme, http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/trkiyede_sendikal_rgtlenme_raporu.pdf (16.02.2013).
- Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 17.B, Konya-2011 (İş Hukuku).
- Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 4.B, Konya-2010 (İş Hukuku Uygulamaları).
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 8.B, İstanbul-2012.
- Şahlanan, Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul-1995.
- Tuncay, A.Can, "Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri", Sicil, Mart-2011 (Son Kanun Taslağı).
- Tuncay, A. Can, "Anayasanın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi", Sicil, Haziran-2010.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, 1/567.
- Uçum, Mehmet/Okcan, Necdet, "2821 Sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi", Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S:1.
- Ulucan, Devrim, "12 Eylül Tarihli Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Hukukuna Yansıması", Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2011, S:33.
- Yenisey, Kübra Doğan, "İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul-2011.
- Zeytinoğlu, Emin, "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2.