

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SENDİKALAR İLE İLGİLİ SUÇLAR

MÜSLÜM FİNCAN

KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP
ARALIK 2015

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SENDİKALAR İLE İLGİLİ SUÇLAR

MÜSLÜM FİNCAN

KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. RECEP GÜLŞEN

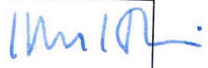
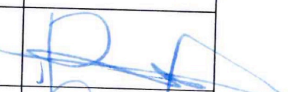
GAZİANTEP
ARALIK 2015

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Müslüm FİNCAN tarafından hazırlanan “Sendikalar ile İlgili Suçlar” başlıklı tez, 05/12/2015 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

Anabilim Dalı Başkanı

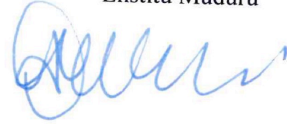
Prof. Dr. Recep GÜLŞEN

Tez Jürisi	Unvanı, Adı ve Soyadı Kurumu	İmzası:
Başkan	Prof. Dr. Hakan HAKERİ İstanbul Medeniyet Üniversitesi	
Üye	Prof. Dr. Recep GÜLŞEN (Danışman) Zirve Üniversitesi	
Üye	Doç Dr. Abdullah DEMİR Zirve Üniversitesi	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun sayılı kararıyla tarihinde onaylanmıştır.

Doç. Dr. Abdullah DEMİR

Enstitü Müdürü



T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. 05-12-2015

Müslüm FİNCAN

ÖZET

SENDİKALAR İLE İLGİLİ SUÇLAR

Müslüm FİNCAN

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 118 sayfa, Aralık 2015

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep GÜLŞEN

Sendikalar, yıllardır işçilerin ve işverenlerin sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve gözeten müesseselerdir. Çalışmamızda, bireysel ve kollektif sendika özgürlüğünü koruyan sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu ve sendikalar ile ilgili olabilecek diğer suçlar incelenmiştir. Özellikle sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu; maddi ve manevi unsurlar, teşebbüs, iştirak ve içtima başlıkları altında ele alınmıştır. Sendika, sendika yöneticileri ve sendika üyeleri tarafından veya bunlara karşı işlenebilecek suçlar, içtihatlar ve istatistikler ışığı altında değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Haklar, Sendikal Faaliyetler, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu, Sendikalar ile İlgili Suçlar.

ABSTRACT**CRIMES ABOUT SYNDICATES**

Müslüm FINCAN

Zirve University, Institute of Social Sciences

Department of Public Law Master Thesis, 118 pages, December 2015

Supervisor: Prof. Dr. Recep GÜLŞEN

Syndicates are organizations that protect and vindicate employees and employers' social and economic rights. In our study, we examine the crime of preventing the use of the syndicate rights that protect the freedoms of both individuals and collective entities. In particular, the crime of preventing the use of syndicate rights is relevant in cases where the elements of a crime include a mens rea (intent), in cases of attempt, abetting and aiding, or in joinder of offenses. Offenses committed by or against syndicates, syndicate executives, or syndicate members are examined using judicial decisions and statistics.

Key Words: Syndicate / Trade Union, Syndical Rights, Syndical Activities, Prevention of the Use of Syndical Rights Crime, Crimes About Syndicates.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xi
ÖNSÖZ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKALAR HUKUKU'NA GİRİŞ

I. SENDİKA KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
A. SENDİKA KAVRAMI	4
B. SENDİKALARIN TARİHSEL GELİŞİMİ	6
1. Bazı Yabancı Ülkelerde	6
a. İngiltere’de.....	6
b. Almanya’da	7
c. Amerika Birleşik Devletleri’nde.....	8
2. Türk Hukuku’nda	10
a. Osmanlı Devleti’nde	10
b. Türkiye’de	10
II. SENDİKANIN HUKUKİ NİTELİĞİ VE UNSURLARI	14
A. SENDİKANIN HUKUKİ NİTELİĞİ	14
B. SENDİKANIN UNSURLARI	15
1. Sendika’nın Amacı.....	15
2. İşçi veya İşverenlerin Örgütlenmesi.....	16
III. SENDİKALARIN KURULMASI	16
A. İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARI AÇISINDAN	16

B. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI AÇISINDAN	19
IV. SENDİKANIN ORGANLARI.....	20
A. GENEL OLARAK.....	20
B. GENEL KURUL.....	21
C. YÖNETİM KURULU	22
D. DENETLEME KURULU	23
E. DİSİPLİN KURULU	23
V. SENDİKA ÜYELİĞİ.....	24
A. GENEL OLARAK.....	24
B. ÜYELİĞİN ŞARTLARI.....	25
1. İşçi Sendikalarına Üyelik ve Şartları.....	25
a. 6356 Sayılı Kanun’a Göre İşçi Olma	25
b. Çalıştığı İşyerinin Bulunduğu İşkolundaki Sendikaya Üye Olma	26
c. Başka Bir Sendikaya Üye Olmama ve Yaş Koşulunu Sağlama	26
d. Sendika Tüzüğünde Öngörülen Şartları Sağlama	27
2. İşveren Sendikalarına Üyelik ve Şartları.....	27
a. 6356 Sayılı Kanun’a Göre İşveren Olma	27
b. Aynı İşkolunda Faaliyet Yapma.....	28
c. Ehliyet Koşulunu Sağlama	28
d. Sendika Tüzüğünde Öngörülen Şartları Sağlama	28
3. Kamu Görevlileri Sendikalarına Üyelik ve Şartları	29
a. 4688 sayılı Kanun’a Göre Kamu Görevlisi Olma	29
b. Bir Başka Sendikaya Üye Olmama	29
c. Diğer Şartları Sağlama.....	29
4. Kamu Görevlisi Olup da Sendika Üyesi Olamayacak Kişiler	30
C. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMA YOLLARI.....	31
1. Kuruluş Esnasında Üyelik.....	31
2. Normal Prosedür Yoluyla Üyelik.....	32
3. Mahkeme Kararı ile Üyelik.....	32
4. Sendikaların Birleşmesi veya Katılması Yoluyla Üyelik.....	33
D. SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ	33
1. Üyelğin Kendiliğinden Sona Ermesi.....	33
2. Üyelikten Çekilme Yoluyla Üyelğin Sona Ermesi	34

3. Üyelikten Çıkarılma Yoluyla Üyeliğin Sona Ermesi.....	35
4. Üyeliği Sona Erdirmeyen Haller	36
VI. SENDİKAL HAKLAR.....	37
A. GENEL OLARAK.....	37
B. ANAYASA'YA GÖRE SENDİKAL HAKLARIN DÜZENLENMESİ	38
C. ULUSLARARASI ANDLAŞMALARA GÖRE SENDİKAL HAKLARIN DÜZENLENMESİ.....	39
D. KANUNLARA GÖRE SENDİKAL HAKLARI DÜZENLENMESİ	41
VII. SENDİKANIN SONA ERMESİ	45
A. KENDİLİĞİNDEN SONA ERME	45
B. FESİH	46
C. MAHKEME KARARI İLE KAPANMA	46

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKALARLA İLGİLİ TÜRK CEZA KANUNU'NDA YER ALAN SUÇLAR

I. GENEL OLARAK.....	48
II. TÜRK CEZA KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞLENEBİLEN SENDİKAL SUÇLAR.....	50
A. SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASININ ENGELLENMESİ SUÇU	50
1. Korunan Hukuki Yarar.....	51
2. Fail ve Mağdur	51
3. Fiil	55
4. Manevi Unsur.....	64
5. Suçun Nitelikli Halleri	65
6. Suçun Özel Görünüş Şekilleri	67
a. Teşebbüs	67
b. İştirak.....	67
c. İçtima	69
7. Muhakeme ve Yaptırım.....	71
B. İŞ VE ÇALIŞMA HÜRRİYETİNİN İHLALİ SUÇU	73

C. NEFRET VE AYRIMCILIK SUÇU	75
D. MALA ZARAR VERME SUÇU.....	78
E. DOLANDIRICILIK SUÇU	80
F. KAMU GÖREVİNİN TERKİ VEYA YAPILMAMASI SUÇU	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DİĞER KANUNLAR ÇERÇEVESİNDE İŞLENEBİLEN SENDİKAL SUÇLAR

I. 6136 SAYILI ATEŞLİ SİLAHLAR VE BİÇAKLAR İLE DİĞER ALETLER HAKKINDA KANUN'DAKİ SUÇLAR	86
II. 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU'NDAKİ SUÇLAR.....	87
III. 2911 SAYILI TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞLERİ KANUNU'NDAKİ SUÇLAR.....	89
A. GENEL OLARAK.....	89
B. YASAKLARA AYKIRI HAREKET	91
C. TOPLANTI VEYA YÜRÜYÜŞÜ ENGELLEYENLER İLE HUZUR VE SÜKUNU BOZANLAR	94
D. KANUNA AYKIRI PROPAGANDA VASITALARI VE SUÇ İŞLEMeye TEŞVİK	95
E. DİRENME	96
F. TOPLANTI VE YÜRÜYÜŞE SİLAHLI KATILANLAR	98
SONUÇ	101
KAYNAKÇA.....	103
EKLER	115
ÖZGEÇMİŞ	118

KISALTMALAR

AFL	: American Federation of Labour (Amerikan İş Federasyonu)
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKSİYON-İŞ	: Aksiyon İşçi Sendikaları Konfederasyonu
AÜHF	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
bkz.	: Bakınız
B.N.	: Başvuru Numarası
C.	: Cilt
CIO	: Congress of Industrial Organization (Endüstriyel Örgütler) Kongresi
CİHAN-SEN	: Cihan Sendikalar Konfederasyonu
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
çev.	: Çeviren
DGB	: Deutsche Gewerkschaftsbund (Alman İşçi Sendikaları Birliği)
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
dn.	: Dipnot
DÜHF	: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi
E.	: Esas Numarası
E.T.	: Erişim tarihi
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İÜHF	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
K.	: Karar Numarası
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
m.	: Madde
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
MGK	: Milli Güvenlik Konseyi
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu

StGB	: Strafgesetzbuch (Alman Ceza Kanunu)
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜM-İŞ	: Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı

ÖNSÖZ

Sendikalar, tarih boyunca işçilerin işverenler karşısında sosyal ve ekonomik haklarını korumada en temel vazifeyi üstlenmiş kurumlardır. Osmanlı Devleti'nin son dönemi ile hukukumuzda etkileri görülen sendikalar; son dönemde etkileri eskiye nazaran azalsa da hala işçilerin hakları açısından en etkin bir koruyucu mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı şekilde işverenlerin de sendikal hakları, işveren sendikalarınca korunmaktadır.

Çalışmamızda, sendikalar ve sendikalara tanınan haklar ele alınmakta; işçilere ve işverenlere tanınan sendikal hakların korunması amacıyla 2005 yılında Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinde düzenlenen sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu başta olmak üzere; sendika üyelerini, sendika yöneticilerini, sendikaları ve sendikal faaliyetleri ilgilendiren TCK'daki ve ilgili diğer kanunlardaki suçlara değinilmiştir. Bu bağlamda ayrıca Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları ışığında çeşitli istatistiki bilgilere de yer verilmiştir.

Tez konusunu belirleme anından, yayınlanma anına kadar tüm süreçte engin bilgi ve birikimleriyle her türlü desteğini sunan, merak ettiğim tüm hususlarda içtenlikle ve derin ceza hukuku bilgisiyle sabırla yanıt veren çok kıymetli hocam Prof. Dr. Recep GÜLŞEN'e, Türk Ceza Hukuku'nda ve akademik camiada görüşlerine oldukça kıymet verilen ve tezim hakkında değerli yorumlarını esirgemeyen sayın hocam Prof. Dr. Dr. h. c. Hakan HAKERİ'ye, hukuka ve akademisyenliğe dair her türlü problemimde kıymetli düşüncelerinden faydalanmamı sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Abdullah DEMİR'e, tez süresince çalışma şevkimi üst seviyelerde tutmama yardım eden ve motivasyonumu sağlamadaki en büyük sebeplerden biri olan çok kıymetli dostum Mustafa Yunus İYİYAPICI'ya ve hayatım boyunca olduğu gibi bu zorlu süreçte de desteklerini sürekli arkamda hissettiğim aileme teşekkürü borç bilirim.

GİRİŞ

Araştırmanın Problemi

Sendikaların son zamanlarda, soğuk savaş dönemindeki önemine kıyasen karar verme süreçlerindeki önemini kaybetmesi nedeniyle sendikal temele dayanan özellikle işçi üzerindeki baskılar artmış durumdadır. Bu baskıların artması nedeniyle sendikal hak ihlalleri ile ilgili olarak; bu ihlallere vurgu yapmak, ihlallerin azalmasını sağlamak ve işçilerin haklarının korunmasına yardımcı olmak maksadıyla bir çalışma yapılması ihtiyacı duyulmuştur.

Araştırmanın Hipotezi

Çalışmamızın ilk bölümünde sendikaların tanımına, niteliğine ve unsurlarına, tarihsel gelişimine, sendikaların günümüzde ülkemizdeki yapısına, kurulmasına, organlarına, sendika üyeliğine ve sendikal haklara değinildikten sonra; sendikanın sona ermesi anlatılacaktır.

İkinci bölümde, Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen ve sendikaları herhangi bir şekilde ilgilendirebilecek olan; TCK'nın 118. maddesindeki sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu başta olmak üzere, TCK'nın 117. maddesindeki iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu, TCK'nın 122. maddesindeki nefret ve ayrımcılık suçu, TCK'nın 151. maddesindeki mala zarar verme suçu, TCK'nın 157. maddesindeki dolandırıcılık suçu ve nihayet TCK'nın 260. maddesindeki kamu görevinin terki veya yapılmaması suçu inceleme alanı bulacaktır.

Üçüncü bölümde ise, sendikaları ilgilendiren suçları barındıran TCK'nın dışındaki çeşitli kanunlar incelenecektir. İlk olarak 6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanun'a, daha sonra 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na ve son olarak 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'na ilişkin değerlendirmeler yapılacak ve birçok yargı kararı ile yapılan değerlendirmeler desteklenmeye çalışılacaktır.

Çalışmamızda, sendikaların daha güçlü bir örgütlenme yapısına bürünmek için oluşturdukları ve sendikaların yapısıyla benzerlik taşıyan konfederasyonlara, bu benzerliklerinden ötürü değinilmemiştir. Sendikalar ile ilgili yaptığımız yorumlar, kural olarak konfederasyonlar için de geçerlilik taşımaktadır.

Bu çalışmamız ile hukuk dünyasında; özellikle Ceza Hukuku'nda ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nda mevcut olan akademik çalışma eksikliği problemini gidermek istemekteyiz. Tez çalışmamızın akademik camiada başvurulabilecek türden bir yetkinlikte olması, bu bilimsel eserin amacına ulaşmasını sağlayacaktır.

Araştırmanın Yöntemi

“*Sendikalar ile İlgili Suçlar*” ismindeki bu çalışmamızın yöntemi, genel olarak teorik niteliktedir. Teorik olarak, kitap, makale ve mevzuat taramalarını içeren ve yargı kararları ile desteklenen çalışmamızda, internetten elde edilen bazı bilgilere de yer verilecektir. Bu konudaki çalışmamızda, güncel ve Ceza ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanındaki önem arzeden kaynaklardan yararlanılıp; sentezlenerek en sade ve güncel bir biçimde aktarılmaya çalışılacaktır. Uygulamaya ve uygulamadaki kararlar açısından ise; Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları arasından en güncel ve konu ile alakalı olan içtihatlar yardımıyla doktrinel düşüncelerimiz desteklenmeye gayret edilecektir. Ayrıca Adalet Bakanlığı'ndan temin edilen adli istatistikler ile uygulamadaki son durum izah edilecektir.

Araştırmanın Kaynakları

Çalışmamızın esas konusunu oluşturan sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, doktrinde ayrıntılı olarak ele alınmış bir suç değildir. Dolayısıyla bu suç ile ilgili olarak doğrudan pek fazla kaynak bulunmamaktadır. Hukuk dünyasındaki bu konuda yazılmış eser sayısının yetersiz olması nedeniyle doktrindeki bu boşluğu doldurmak amacıyla “*Sendikalar ile İlgili Suçlar*”, çalışma konusu seçilmiştir.

Bu konuyla alakalı olarak çalışmamızda, hukuk dergilerindeki makalelerden, Ceza Hukuku, Sendikalar Hukuku ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında uzmanlaşmış akademisyenlerin yayınlamış olduğu eserlerden, Ceza Hukuku ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamındaki kitaplardan, internette ve bazı yazılı eserlerde bulunan Sendikalar Hukuku'na ilişkin kararlardan, konu ile ilgili olarak yazılmış yüksek lisans tezlerinden, şerhlerden ve Adalet Bakanlığı ve bazı uluslararası kuruluşlar tarafından yayımlanan istatistiki bilgilerden yararlanılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM SENDİKALAR HUKUKU'NA GİRİŞ

I. SENDİKA KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

A. SENDİKA KAVRAMI

Sendika kavramı, ilk çağlarda Roma ve Yunan Hukuk sisteminde şehir devletinin yönetiminde temsilcilik görevini üstlenmiş olan kişi anlamında kullanılan Latince kökenli bir kavramdır¹. Türk Dil Kurumu tarafından sendika, işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik şeklinde ifade edilmiştir².

1982 Anayasası'nın sendikal hakları düzenleyen 51. maddesinin ilk 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. Bu düzenleme uyarınca sendika; çalışanlar ve işverenler tarafından; üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulan kurumlardır.

Sendikalara ilişkin olarak ülkemizde oluşturulan ilk kanunlardan biri olan 1947 tarihli ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un 1. maddesine göre işçi sendikası; *"Aynı iş kolunda veya bu iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işçi sendikalarıdır."* olarak tanımlanmıştır. İşveren sendikaları ise aynı maddede; *"Bir iş kolunda işverenlerin aynı maksatlarla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işveren sendikalarıdır."* şeklinde ifade edilmiştir.

¹ Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2013, s. 1.

² Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanım için bkz., http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.55890f0156bcd4.48681077, (Erişim tarihi: 23.06.2015).

7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde sendika; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile ilga olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu sendikayı *“işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlar”* olarak tanımlamıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşme Kanunu'nun 3. maddesine göre sendika için; kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder denmiştir.

Sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerini çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir³. Sendika kavramı için modern anlamda ilk olarak Fabian Ekolü'nün öncüleri **Sydney ve Beatrice Webb** tarafından *“Çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla işçilerin kurdukları sürekli bir topluluk”* şeklinde ifadelere yer verilmiştir⁴.

³ Doktrinde yapılan sendika tanımlarına ilişkin daha fazla bilgi için bkz., Hamza Güneş, “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, C. 1, S. 1, Temmuz-Eylül 2013, s. 63; Turhan Esener / Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Sendika Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 55; Aziz Can Tuncay / Fatma Burcu Savaş, **Toplu İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 19; Faruk Andaç, **Türk İş Hukuku Uygulaması**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2001, s. 103; Esra Baskan, **6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, s. 5-6; Duygun Yarsuvat, **Çalışma Ceza Hukuku, Sendika Özgürlüğüne Karşı Suçlar, Kanunsuz Grev ve Lokavt Suçları**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1978, s. 23-24.

⁴ Mahiroğulları, s. 2.

B. SENDİKALARIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sendikanın ve sendikal hareketlerin tarih boyunca gelişimi ülkelere ve toplum yapılarına göre farklılık arz etmiştir. Dünya’da sendikalaşmaya öncülük etmiş ve ülkemiz hukukunu etkilemiş olan hukuk sistemlerine kısaca değineceğiz.

1. Bazı Yabancı Ülkelerde

a. İngiltere’de

Sendikacılık dünyada işçi hareketlerinin artmasının akabinde meydana gelen bir oluşumdur. Bu bağlamda İngiltere’de 1824 yılına kadar kanun dışı olarak kabul edilen sendikalar; 1824 yılında parlamento tarafından yapılan Birleşme Kanunlarını Yürürlükten Kaldıran Kanun ile (Combination Laws Repeal Act) işçi birleşimlerini yasaklayan düzenlemelerin iptal edilmesi sonrasında yasal hale gelmişlerdir⁵. Ancak 1871 yılında çıkan Sendikalar Kanunu ile sendikalara hukuki olarak izin verilmiştir. 1875 yılında ise; en temel sendikal haklardan biri olan grev, suç olmaktan çıkartılmıştır⁶.

Diğer yandan, 1890 yılında sendikaların siyasi faaliyetlere katılmaları ile birlikte 1893 yılında İşçi Partisi kurulmuş ve 1906 yılında sendika özgürlüğünü ve grev hakkını sağlayan ilk kanun yürürlüğe girmiştir. 1913 yılında yürürlüğe giren Sendikalar Kanunu ile birlikte sendikaların bazı konularda politik yaklaşımlarda bulunmalarına izin verilmiştir⁷. Bu yıllardan sonra İşçi Partisi’nin iktidara gelmesiyle artan ve Muhafazakar Parti’nin iktidara gelmesiyle azalma eğilimi gösteren sendikal haklar ve bunların kullanımı, günümüzde daha muhafazakar bir yapıya bürünmüş ve 1975 yılında %50 civarında olan sendikal yoğunluk, 2010 yılında %26,5’e gerilemiştir⁸. 2012 yılında %26 olan bu oran; 2013 yılı itibariyle %25,6’ya

⁵ İbrahim Erol Kozak, “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi İngiltere Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C. 37-38, S. 1, 1992, s. 68, <http://www.arastirmax.com/en/system/files/dergiler/51602/makaleler/37-38/1/arastirmax-isci-sendikalarinin-tarihi-gelisimi-ingiltere-ornegi.pdf>, (E.T.: 24.06.2015).

⁶ Çiğdem Kaymaz, “**Sendika Özgürlüğü ve Hakkı**”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012, s. 20.

⁷ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 5.

⁸ Mahiroğulları, s. 101.

düşmüştür⁹. Günümüzde İngiltere’de sendikal kuruluşların en tepesinde yer alan ve 1868 yılında kurulan “İşçi Sendikaları Kongresi” (Trade Union Congress, TUC), sendikalar arasında çıkan uyuşmazlıkları çözme ve sendikal politikaların uygulanmasını sağlamada etkin rol oynamaktadır¹⁰.

b. Almanya’da

İşçiler üzerinde uygulanan baskıların bir sonucu olarak Avrupa ülkelerinde artan işçi direnişleri; Alman Hukuku’nu da etkilemiştir. 1840 yılında Leipzig’de matbaa işçilerinin yapmış oldukları grev, Almanya’da ilk işçi hareketleri arasında yer almaktadır. 1845 yılında sendikal örgütlenmenin yasaklanmasının ardından, işçi ayaklanmaları da artmış ve sendikal örgütlenmelere karşı olan baskı yıllarca devam etmiştir¹¹. 1878 yılında yürürlüğe giren Sosyalizm Kanunu sonrası sendikaların bir kısmı kapatılmış, grev eylemleri ise cezalandırılmıştır¹². Buna karşılık; Almanya’da 1870 yılında 5 olan sendika sayısı; 1890 yılında Sosyalizm Kanunu’nun yürürlükten kaldırılması ile birlikte 1897 yılında 345’e, 1902 yılında ise 450’ye çıkmıştır¹³.

Adolf Hitler’in iktidara gelişiyle sendikalara yönelik olarak baskılar daha da artmıştır. Hitler yönetimi altında; binlerce sendika yetkilisi eziyete, işkenceye, özgürlükten yoksun bırakılmaya ve işten çıkartılmaya maruz kalmış ve birçoğu da esir kamplarında hapsedilmiştir¹⁴. 1933 - 1945 yılları arasındaki 12 yıllık süreçte Hitler, sendikaları safdışı bırakmaya ve böylece gücünü artırmaya çalışmıştır. Artan baskılar,

⁹ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/313768/bis-14-p77-trade-union-membership-statistical-bulletin-2013.pdf, (E.T.: 25.06.2015).

¹⁰ Nizamettin Aktay, **Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1997, 5. Bölüm, s. 13.

¹¹ Mahiroğulları, s. 101.

¹² Aysen Tokol, **Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Vipaş Kitapçılık, Bursa, 2000, s. 4.

¹³ C. H. Oldham, “Cartels and Syndicates in German Industry”, **Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland**, C. 11, 1903/1904, s. 262, http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/3706/jssisiVolXI258_270.pdf?sequence=1, (E.T.: 25.06.2015).

¹⁴ Franz Lepinski, “The German Trade Union Movement”, **International Labour Review**, S. 79, 1959, s. 65, <http://heinonline.org/HOL/Print?collection=journals&handle=hein.journals/intlr79&id=73>, (E.T.: 20.07.2015).

2. Dünya Savaşı'nın sonrasında azalmış ve Hitler döneminde hapse atılan yöneticiler serbest kalmışlardır¹⁵.

1949 yılında sendikaların bir araya gelmesi ile “Alman İşçi Sendikaları Birliği” (Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB) **Hans Böckler** önderliğinde kurulmuştur¹⁶. 1958 yılında 6.3 milyon üyeye sahip olan bu federasyon¹⁷, 6.2 milyon üyesiyle¹⁸ halen günümüzde Almanya’da bulunan en güçlü sendikal örgüt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Doğu ve Batı Almanya’nın 1990 yılında birleşmesi ile birlikte sendikaya üyelik oranlarındaki azalma hızlanmıştır¹⁹. 1973 yılında %37 olan sendikaya üyelik oranı²⁰; 1980 yılında %35’e, 1995 yılında %29’a ve 2004 yılında %20’ye gerilemiştir²¹. 2010 yılı sonu itibariyle Almanya’da işçilerin %19’u²²; 2011 yılı itibariyle ise %18’i sendikaya üye durumdadır²³.

c. Amerika Birleşik Devletleri’nde

Amerika Birleşik Devletleri’nde ilk işçi örgütlenmesi, 1792 yılında ayakkabıcılar tarafından maddi açıdan yetersiz durumdaki meslektaşlarına yardım etme amacıyla kurulmuştur. Ancak bu oluşum, uzun ömürlü olmamıştır²⁴. Amerikan sendikacılığının gelişimi 19. yüzyıl ve sonrasında meydana gelmiştir. 1842 yılına kadar iş bırakma eylemleri kanun dışı olarak kabul edilirken, 1842 tarihinden itibaren

¹⁵ Eric Jacobs, **European Trade Unionism**, Croom Helm Publishing, London, 1973, s. 21.

¹⁶ Deutscher Gewerkschaftsbund, <http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb>, (E.T.: 26.06.2015).

¹⁷ Lepinski, s. 66.

¹⁸ Heiner Dribbusch / Peter Birke, “Trade Unions in Germany”, **Friedrich Ebert Stiftung**, 2012, s. 2, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09113-20120828.pdf>, (E.T.: 20.07.2015).

¹⁹ Erkan Aydoğanoglu, **Dünya’da ve Türkiye’de Sendika Siyaset İlişkisi**, Mattek Matbaacılık, Ankara, 2011, s. 46.

²⁰ Jacobs, s. 39.

²¹ Faruk Sapançalı, “Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 21, S. 5, 2007, s. 14, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale127.pdf>, (E.T.: 20.07.2015).

²² Dribbusch / Birke, s. 2.

²³ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Trade-Unions#note1>, (E.T.: 20.07.2015).

²⁴ Mahiroğulları, s. 93.

bu yasak kaldırılmıştır. 1881 yılında sendikaların birkaçı “Amerikan İş Federasyonu” (American Federation of Labour, AFL) çatısı altında 45 bin üye sayısı ile²⁵ birleşmişlerdir²⁶. 1938 yılında ise “Endüstriyel Örgütler Kongresi” (Congress of Industrial Organization, CIO) bir diğer üst kuruluş olarak meydana gelmiştir. AFL ve CIO, 1955 yılında AFL-CIO ismiyle birleşme kararı almışlardır. Bazı sendikaların şiddete başvurmaları gerekçesiyle 1947 yılında yürürlüğe giren “Taft-Hartley Kanunu” ile sendikal özgürlükler bağlamında geriye gidiş yaşanmış ve grev yasakları artmıştır²⁷.

Amerika Birleşik Devletleri’nde sendikal yoğunluk, %40 oranıyla 1940’lı yıllarda en yüksek seviyeye ulaşmıştır²⁸. 1950 yılında 14 milyon olan sendikalara üye işçi sayısı²⁹, yıllar itibariyle azalma eğilimi göstermiştir. 1970 yılında %27, 1980 yılında %20, 1995 yılında %15 ve seviyelerine gerilemiştir³⁰. 2010 yılında ise işçilerin sendikaya üye olma oranı %11,4’e düşmüştür³¹.

²⁵ Turgut Sengir, “İngiltere ve A.B.D’de Sendikalizm ve Bunların Mukayesesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 3-4, 1950, s. 602, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1950-07-03-04/AUHF-1950-07-03-04-Sengir.pdf>, (E.T.: 21.07.2015).

²⁶ W.Z. Foster / J.P. Cannon / E. R. Browder, **The Little Red Library: Trade Unions In America**, Daily Worker Publishing, Washington, 1925, s. 6, <http://digital.library.pitt.edu/u/ulsmanuscripts/pdf/31735061537753.pdf>, (E.T.: 21.07.2015).

²⁷ Mahiroğulları, s. 95.

²⁸ Carsten Stroby Jensen, **Sendikacılık: Farklılıklar ve Benzerlikler – Avrupa, ABD ve Asya Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, çev. Fuat Man, <http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=Sendikac%FDI%FDk:%20Farkl%FDI%FDklar%20ve%20Benzerlikler%20%96%20Avrupa,%20ABD%20ve%20Asya%20%DCzerine%20Kar%FE%FDla%FEt%FDmal%FD%20Bir%20%DDnceleme&kimlik=1557287192&url=makaleler/jensen-1.htm>, s. 16, (E.T.: 21.07.2015).

²⁹ Sengir, s. 603.

³⁰ Aziz Çelik, **Dünden Bugüne Sendikal Hareket Sorunlar, Arayışlar, Çözümler**, s. 103, http://www.egitimsen.org.tr/ekler/2958907d0d829d1_ek.pdf, (E.T.: 21.07.2015).

³¹ **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İstatistikleri**, http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=TUM_DEES_SEX_RT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afLoop=1093633667339330#%40%3Findicator%3DTUM_DEES_SEX_RT%26subject%3DSOD%26_afrLoop%3D1093633667339330%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3D1a5fcpbxwh_538, (E.T.: 21.07.2015).

2. Türk Hukuku'nda

a. Osmanlı Devleti'nde

Türk Hukuku'nda ilk işçi kuruluşunun 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti olduğu kabul edilmektedir³². Ancak doktrinde bir takım yazarlar bu cemiyetin asıl adının “Amelperver Cemiyeti” olduğunu³³ ve işçiler tarafından değil; yabancı bürokratlar tarafından kurulmuş olan bir yardım derneği olduğunu ifade etmişlerdir³⁴.

Hukukumuzda bilinen ilk sendika türü örgütlenme; 1894-1895 yıllarında kurulan Amele-i Osmani Cemiyeti'dir. Bu cemiyet İstanbul'da Tophane fabrikasındaki işçilerce kurulmuş ve kısa bir süre sonra dağıtılmıştır³⁵. Cumhuriyet öncesi dönemde sendikacılıkla ilgili ilk düzenlemeler; 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat ve bu kanunun kalıcı hale getirilmesini sağlayan 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu'dur³⁶. Ancak 1909 tarihli Kanun'da sendikalardan ziyade, dernek kurmaya ilişkin hükümlere yer verilmiştir³⁷. Ancak bu yasaklar; tüm işçilerin sendikalaşmasından ziyade, sadece elektrik, su ve ulaşım gibi iş yerlerindeki işçilerin sendikal faaliyette bulunmasını yasaklamıştır³⁸.

b. Türkiye'de

Cumhuriyet'in ilanından sonra sendikalar, 1946 yılına kadar dernek veya cemiyet adı altında örgütlenmekteydi. 1933 yılında eski TCK'da yapılan düzenleme

³² Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 9.

³³ Yıldırım Koç, “Sendikacılık Tarihi”, **Türk-İş Eğitim Yayınları**, No: 1, Ankara, 1998, s. 3, <http://yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322171321b.pdf>, (E.T.: 23.06.2015).

³⁴ Mahiroğulları, s. 167.

³⁵ Koç, Sendikacılık, s. 3.

³⁶ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 10; Necmettin Özerkmen, “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C. 43, S. 1, 2003, s. 243, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/26/1009/12246.pdf>, (E.T.: 13.08.2015); Hasan Bıyıklı, **Sosyal Ceza Hukuku İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Gazi Üniversitesi Yayını, Ankara, 1983, s. 11.

³⁷ Metin Kutal, “Sendika Hürriyeti”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 13, 1962, s. 111, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023007552/1023007054>, (E.T.: 05.08.2015).

³⁸ Özerkmen, s. 243.

ile, cebir ve şiddet ya da tehdit ile işçileri greve zorlayan kişilerin altı aydan beş yıla dek hapis cezasına çarptırılması kararlaştırılmıştır³⁹. 1938 tarihinde yürürlüğe giren 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nun⁴⁰ 9. maddesindeki "*Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetlerin teşkili yasaktır.*" hükmü uyarınca sendikaların kurulması ve sendikal faaliyetlerin yapılması engellenmiştir. 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nun 35. maddesi uyarınca; aynı Kanun'un 9. maddesine aykırı harekette bulunanların Türk Ceza Kanunu'na göre bu fiilleri ayrıca bir suç teşkil etmediği takdirde bir seneye kadar hafif hapis veya on liradan 200 liraya kadar hafif para cezasıyla cezalandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Söz konusu 9. madde hükmü, 5 Haziran 1946 tarihli ve 4919 sayılı Cemiyetler Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır ve bu tarihten sonra sendika kurma serbest hale gelmiştir⁴¹.

20 Şubat 1947 yılında ise 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile sendikalara ilişkin ilk kanun kabul edilmiştir. Keza bu Kanun, sendikaların siyasetle iştigal etmelerini, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetinde bulunmalarını ve siyasi bir örgütün çalışmalarına katılmalarını yasaklamıştır⁴². Belli hakların işçilere tanınmış olmasına karşın, 5018 sayılı Kanun'da işçilere grev hakkı tanınmamıştır⁴³.

1924 Anayasası'nda kişisel bir hak olarak düzenlenen sendikal haklar; 1961 Anayasası'nın 46. maddesiyle sosyal bir hak olarak⁴⁴ düzenlenmiştir⁴⁵. Bu düzenlemeler, 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda etkilerini göstermiş ve

³⁹ Özerkmen, s. 244.

⁴⁰ Bu kanun, 1972 tarihli ve 1630 sayılı Dernekler Kanunu'nun 76. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

⁴¹ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 19.

⁴² Aysen Tokol, **Türkiye'de Sendikal Hareket**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994, s. 25.

⁴³ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 14; Özerkmen, s. 244; Bıyıklı, s. 11.

⁴⁴ Celal Göle, "Türk Hukukunda Sendikaların Hukuki Niteliği ve Kooperatifler Kurmalarına İlişkin Sorunlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 26, S. 4, 1971, s. 144, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/436/4874.pdf> (E.T.: 30.06.2015).

⁴⁵ 1961 Anayasası ile işçilere toplu sözleşme ve grev hakkı tanımlanmış ancak bu hakların kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. Keza 1961 Anayasası ile işçilerin memur sıfatıyla çalışan kısmına da sendika üyeliği izni verilmiştir. Memurlara tanınan hakların kullanılmasına ilişkin düzenleme, ancak 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile hayata geçirilmiştir.

sendikacılık hızlı bir şekilde gelişmiştir⁴⁶. 1961 yılında 511 sendikada 298 bin olan sendikalı işçi sayısı, 1966 yılında 704 sendikada 374 bin sendikalı işçi olarak artış göstermiştir⁴⁷.

12 Mart 1971 tarihindeki askeri müdahalenin ardından sendikalaşmaya ilişkin bazı haklar açık bir şekilde yasaklanmıştır⁴⁸. 1970 sonrası dönemde işçi eylemleri artmış ve eylemlerde çıkan çatışmalarda çok sayıda insan yaralanmış veya hayatını kaybetmiştir. Olaylardaki artışın da etkisiyle yapılan 12 Eylül 1980 tarihli askeri müdahale sonrasında, Milli Güvenlik Konseyi (MGK) yayınladığı bildiri ile DİSK, MİSK ve bunlara üye sendikaların faaliyetlerini durdurma kararı almıştır. 14 Eylül’de yayınlanan bir diğer bildiri ile; tüm grev ve lokavtlar, ikinci bir emre kadar ertelenmiştir⁴⁹. Nitekim 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile bazı sendikal özgürlüklere sınırlamalar getirilmiştir. Ancak 2012 yılında 6536 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar kaldırılarak, bazı ILO (International Labour Organization, Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmelerinin dikkate alındığı düzenlemeleri içeren ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na büyük oranda benzerlik barındıran bir kanun hayata geçirilmiştir⁵⁰.

Ülkemizde 1984 yılında %55 olan ve 1994 yılında %69’a kadar çıkan⁵¹ sendikalaşma oranları, her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan Bakanlık raporuna göre; 2015 yılı Temmuz ayı itibariyle %11,21’e düşmüştür⁵². Ayrıca 2002

⁴⁶ Yüksel Akkaya, “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık II”, **Praksis Dergisi**, S. 6, Bahar 2001, s. 70, <http://www.praksis.org/wp-content/uploads/2011/07/006-Akkaya.pdf>, (E.T.: 29.06.2015); Özerkmen, s. 245.

⁴⁷ Koç, Sendikacılık, s. 11.

⁴⁸ 1971 yılında 1488 sayılı Kanun ile yapılan Anayasa değişikliği ile, memurların sendikalaşmasına ilişkin olarak 1961 Anayasası ile verilen haklar geri alınmış ve memurların sendika üyeliği açık bir şekilde yasaklanmıştır. Yapılan değişiklik ile “*İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir.*” hükmü ilga edilmiştir. <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>, (E.T.: 29.06.2015).

⁴⁹ Mahiroğulları, s. 234.

⁵⁰ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 26. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013, s. 427.

⁵¹ Mahiroğulları, s. 266.

⁵² 2015 yılı Temmuz ayı itibariyle; 12.744.685 işçinin 1.429.056’sı sendikalı işçi statüsündedir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2015_temmuz_6856, (E.T.: 04.08.2015)

yılında memurlar açısından %47 olan sendikalaşma oranı⁵³, 2015 yılı Temmuz ayı itibariyle %71,32'ye çıkmış ve toplam sendikalı memur sayısı 1.679.028'e ulaşmıştır⁵⁴.

BİMER (Başbakanlık İletişim Merkezi) üzerinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göndermiş olduğumuz dilekçe sonucunda 15098465-E.15132 sayılı yazı ile gelen yanıtı göre 2015 yılı Temmuz ayı itibariyle ülkemizdeki sendika sayıları aşağıdaki gibidir:

6356 sayılı Kanun çerçevesinde ülkemizde 214 sendika ve 6 konfederasyon bulunmaktadır. Bu sendikaların 164'ü işçi sendikası, 50'si işveren sendikası konumundadır. İşçi sendikalarının 33'ü TÜRK-İŞ, 20'si HAK-İŞ, 20'si DİSK, 8 tanesi AKSİYON-İŞ, 5'i TÜM-İŞ Konfederasyonu bünyesinde, 78'i bağımsız bir şekilde faaliyet göstermektedir. Toplam 50 işveren sendikasının 22'si TİSK Konfederasyonu bünyesinde, 28'i bağımsız olarak varlığını sürdürmektedir. 4688 sayılı Kanun'a göre kurulan sendika sayısı 173, konfederasyon sayısı ise 9 olarak ifade edilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan raporda konfederasyonların üye sayılarına baktığımızda; TÜRK-İŞ'in **842.332**, HAK-İŞ'in **385.065**, DİSK'in **143.233**, AKSİYON-İŞ'in **27.384**, TÜM-İŞ'in **117** üyesinin olduğu görülmektedir. Belirli bir konfederasyon çatısı altında olmayan bağımsız sendikaların üye sayısı ise, **30.935** olarak belirtilmiştir⁵⁵. Bakanlık tarafından 2015 yılının Temmuz ayında yayımlanan bir diğer raporda, kamu görevlileri konfederasyonlarının üye sayıları; MEMUR-SEN için **836.505**, TÜRKİYE KAMU-SEN için **445.729**, KESK için **236.203**, BİRLEŞİK KAMU-İŞ için **57.365** ve CİHAN-SEN için **29.000** şeklinde

⁵³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap01_4688, (Erişim tarihi: 29.06.2015).

⁵⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/4688_istatistik_2015, (E.T.: 10.08.2015).

⁵⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2015_temmuz_iskolu, (E.T.: 29.11.2015).

ifade edilmiştir. Bağımsız kamu görevlileri konfederasyonlarının üye sayısı ise, **49.186**'dır⁵⁶.

II. SENDİKANIN HUKUKİ NİTELİĞİ VE UNSURLARI

A. SENDİKANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

Sendikalar, aynı işkolunda faaliyet gösteren işçi niteliğindeki kimselerin ortak yararlarını korumak amacıyla meydana gelen kurumlardır. Bu nedenle hukuk sistemlerinde sendikal hakların, temel haklardan olduğu kabul edilmektedir. Sendika kurma hakkı, dernek kurma hakkına benzemektedir. Ancak sendikalar; grev ve toplu iş sözleşmesi yapma gibi derneklere kıyasla daha geniş yetkilerle donatılmış olmaları, 1982 Anayasası'nın 51. maddesinde ayrıca düzenlenmiş olması ve 6356 sayılı ve 4688 sayılı Kanunlar gibi kendine has düzenlemeler ile düzenlenmiş olması nedeniyle derneklerden ayrı **sui generis** (kendine özgü) tüzel kişilik kazanmışlardır⁵⁷.

Aynı şekilde ülkemizde serbestlik usulüne göre kurulan sendikalar; kamu hizmeti görmediklerinden dolayı, 6356 sayılı Kanun'un 88. maddesi uyarınca kanunda hüküm bulunmayan hallerde özel hukuk düzenlemelerini içeren 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ve 5253 sayılı Dernekler Kanunu'na atıf yapması⁵⁸ ve kamu gücü kudretini kullanmamaları gibi nedenlerle kamu hukuku tüzel kişisi değil; özel hukuk tüzel kişisi niteliğindedir⁵⁹. Ancak doktrinde sendikaların kamu kuruluşu niteliğindeki meslek kuruluşlarına yaklaşan özel hukuk tüzel kişisi olduklarını savunan görüşler de mevcuttur⁶⁰. Kanımızca, sendikaların yukarıda ifade edilen

⁵⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/4688_istatistik_2015, (E.T.: 29.11.2015).

⁵⁷ Mustafa Kaya, "Sendikaların Sona Ermesi", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 4, 1989, s. 630, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1989-4/1.pdf>, (E.T.: 30.06.2015).

⁵⁸ Ali Erten, "Sendikaların Mahiyeti", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 28, S. 1-4, 1971, s. 332, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1971-28-01-04/AUHF-1971-28-01-04-Erten.pdf>, (E.T.: 30.06.2015).

⁵⁹ T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Teşkilat ve Mali Yapıları, Denetimleri, Organlarının Seçimlerine Dair Esasların Değerlendirilmesi ile Bunların Etkin ve Verimli Şekilde Hizmet Yürütmelerinin ve Geliştirilmesinin Sağlanması Amacıyla Alınması Gereken Tedbirler Araştırma ve İnceleme Raporu, S. 6, 2009, s. 68, <http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk41.pdf>, (E.T.: 30.06.2015).

⁶⁰ Göle, s. 143.

nedenlerden dolayı kamu hukuku tüzel kişisi olmadıkları açıktır. Bu nedenle sendikalar, her ne kadar bir takım haklara sahip olsalar da, özel hukuk tüzel kişisi statüsündedir.

B. SENDİKANIN UNSURLARI

Anayasa'nın 51. maddesi ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde yapılan sendika tanımı doğrultusunda sendikanın unsurları şu şekilde ifade edilebilir⁶¹:

1. Sendika'nın Amacı

6356 sayılı Kanun'un 1. maddesi uyarınca; sendikaların amacı, işçilerin ve işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmektir. Sendikaların amacı işçilerin ve işverenlerin çalışma koşullarını daha iyi hale getirmektir⁶². Bu amaçlar dışında sendikal faaliyet yürütülmesi hem 6356 sayılı Kanun'a, hem de Anayasa'nın 51. maddesine aykırılık oluşturacaktır. Hukukumuzda sendikalar işkolu esasına göre kurulmuş olduğundan dolayı, aynı işkolunda çalışan işçilerin menfaatleri sendika tarafından korunur.

Sendikanın amacı, ahlaka veya kamu düzenine aykırıysa, sendikanın tüzel kişilik kazanması mümkün değildir⁶³. Sendikanın amacının kuruluş esnasında mevzuata aykırı olabilmesinin yanında; sonradan değişen amaçlar da sendikanın tüzel kişiliğini sona erdirmek için yeterlidir⁶⁴. Keza sendikaların kâr amacı da gütmemeleri gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 26. maddesinin 8. fıkrasına göre; sendikalar ticaretle uğraşamaz. Elde ettikleri gelirleri de sendika üyelerine veya yöneticilerine dağıtamazlar. Bu hükmün istisnası; grev ve lokavt boyunca üyelerine yapacakları yardımlardır. Kamu görevlileri sendikaları bakımından 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşme Kanunu uyarınca sendikalar ise; kamu

⁶¹ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 59.

⁶² Mustafa Öztürk, "Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 18, S. 2, 2013, s. 274, <http://sablon.sdu.edu.tr/fakulteler/iibf/dergi/files/2013-2-15.pdf>, (E.T.: 30.06.2015).

⁶³ Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s. 315.

⁶⁴ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 62.

görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları topluluğu ifade etmektedir.

2. İşçi veya İşverenlerin Örgütlenmesi

6356 sayılı Kanun'un 1. maddesinin 3. bendinde yapılan sendika tanımında sendikaların; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, yukarıda ifade ettiğimiz amaçlar için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği ifade ettiği belirtilmiştir. Vakıfların aksine birer kişi topluluğu olan sendikalar; işçi sendikaları için yalnız gerçek kişilerin, işveren sendikalarında ise gerçek ve tüzel kişilerin bir araya gelmesi ile oluşmaktadır⁶⁵. Tüzel kişilerin veya işçi niteliğinde olmayan kimselerin işçi sendikalarına üye olmaları mümkün değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre işçi; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye denmektedir. Aynı madde uyarınca işveren; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denilmektedir.

III. SENDİKALARIN KURULMASI

A. İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARI AÇISINDAN

6356 sayılı Kanun'da sendikaların kuruluş esasları 3. - 8. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Anayasa'nın 51. maddesi ve 6356 sayılı Kanun'un 3. maddeleri doğrultusunda; sendikaların kurulması için izin usulü değil, serbestlik usulü benimsenmiştir. Ancak 1982 Anayasası'nın 51. maddesinin 2. fıkrası uyarınca; sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilmektedir. Sayılan sebepler yoruma açık kavramlar olup; keyfi uygulamalara imkan verebilecek türde düzenlemelerdir.

⁶⁵ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 59.

6356 sayılı Kanun’a göre; sendikalar, kurucularının sendikanın merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerini ve kuruluş tüzüğünü teslim etmeleriyle tüzel kişilik kazanmış olurlar. Valiliğin bu talebin reddetme yetkisi bulunmamaktadır⁶⁶. 6356 sayılı Kanun’un 7. maddesine göre; Vali, tüzük ve kurucuların listesini onbeş gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na gönderir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; sendikanın adını, merkezini ve tüzüğünü onbeş gün içerisinde resmi internet sitesinde ilan eder. Valilik nezdinde 6356 sayılı Kanun’daki kuruluş şartlarına aykırılık tespit edilmesi halinde, aynı madde uyarınca valilik, kanuna aykırılıkların ve eksikliklerin bir ay içerisinde giderilmesini talep eder. Bu eksikliklerin giderilmemesi halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya ilgili valilik eksikliğin giderilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkeme tarafından verilen altmış günlük süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi durumunda sendikanın kapatılmasına karar verilebilir.

6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinde yapılan sendika tanımında da belirtildiği üzere; sendika kurmak için en az 7 işçinin bir araya gelmesi gerekmektedir. Kurucu olmak isteyen kimseler; fiil ehliyetine sahip olmalıdır ve fiilen çalışmalıdır. Ayrıca işçi sendikası kurucusu olunabilmesi için, kurucu olacak kimselerin işçi olması gerekmektedir. İşçi statüsünün ne olduğuna ilişkin tanım 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca Kanun’un 6. maddesine göre; TCK’nın 53. maddesindeki “Belli Hakları Kullanmadan Yoksun Bırakılma’ya” ilişkin süreler geçmiş olsa dahi; zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarının birinden mahkumiyeti bulunan kişiler sendika kurucusu olamazlar.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’ndan farklı olarak, sendika kurucularının Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması, Türkçe okur-yazar olması ve işkolunda fiilen çalışır olmaları şartları 6356 sayılı Kanun’da bulunmamaktadır⁶⁷. Böylelikle ILO tarafından eleştirilen ve olumsuz anlamda sendikal özgürlüğü kısıtlayan bu şartlara

⁶⁶ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 105.

⁶⁷ Nuri Çelik, s. 468.

6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir⁶⁸. İşveren sendikaları bakımından ise; tüzel kişiler ve işverenler 6356 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca aynı şartlarda sendika kurucusu olabilmektedir.

Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun'da da 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi sendikaların kurulmaları esnasında işkolu esası benimsenmiştir⁶⁹. Sendikalar, kuruldukları işkolunda faaliyette bulunmak zorundadırlar. Asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolu kapsamında değerlendirilmelidir. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar ışığında; “*Asıl işin ve yardımcı işlerin*” ne olduğu bilirkişiler tarafından belirlenecektir⁷⁰. İşkollarının ne olduğu ise, 6356 sayılı Kanun'a ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir⁷¹. Hangi iş veya işyerlerinin hangi işkolu kapsamında olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılan yönetmelikle belirlenmektedir⁷².

Sendikaların üst oluşumu niteliğinde olan konfederasyonlar; 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin f bendine göre, değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş olarak tanımlanmıştır. Sendikalar ile hemen hemen aynı içermesi nedeniyle, sendikalar ile ilgili yapacağımız açıklamalar kural olarak, konfederasyonlar için de geçerli olacaktır.

⁶⁸ Utku Erdayı, “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Uyum Sorunu”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 13, S. 3, 2009, s. 211, <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/iibfd/article/viewFile/1430/1510>, (E.T.: 21.07.2015).

⁶⁹ Metin Kutal, “Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi**, C. 45, S. 1-4, 1987, s. 299, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007682/1023007184>, (E.T.: 03.07.2015).

⁷⁰ Fevzi Demir, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 39, 2013, s. 22, <http://calismatoplum.org/sayi39/demir.pdf>, (E.T.: 21.07.2015).

⁷¹ 6356 sayılı Kanun'da belirtilen işkolları şu şekildedir: Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık, Gıda Sanayi, Madencilik ve Taş Ocakları, Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç, Dokuma, Hazır Giyim ve Deri, Ağaç ve Kâğıt, İletişim, Basın, Yayın ve Gazetecilik, Banka, Finans ve Sigorta, Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar, Çimento, Toprak ve Cam, Metal, İnşaat, Enerji, Taşımacılık, Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk, Sağlık ve Sosyal Hizmetler, Konaklama ve Eğlence İşleri, Savunma ve Güvenlik, Genel İşler.

⁷² Yıldırım Koç, **Türkiye'de Sendikasma Hakkı ve Sendikaların İşleyişi**, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2014, s. 36.

B. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI AÇISINDAN

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 4. maddesine göre kamu görevlileri sendikaları; hizmet kolu esasına göre ve ülke çapında faaliyette bulunma amacıyla kamu görevlileri tarafından kurulabilmektedir. Sendikalar, işçi ve işveren sendikalarında olduğu gibi serbestlik usulüne göre kurulmaktadırlar. Sendika tüzüğünün, kamu görevlisi olduğuna dair belgenin ve sendikayı ilk genel kurul zamanına kadar idare edecek kişilerin isimlerinin sendika merkezinin bulunacağı valiliğe teslim edilmesi ile birlikte sendika tüzel kişilik kazanmış olur. Sendika tüzüğünün hangi şartları taşıması gerektiği, 4688 sayılı Kanun'un 7. maddesinde sayılmıştır.

Sendika kurucusu olabilmek için kamu görevlisi olarak çalışmak yeterlidir. Kamu görevlisi 4688 sayılı Kanun'un 3. maddesinin a bendinde tanımlanmıştır. Buna göre kamu görevlisi; 4688 sayılı Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini ifade etmektedir. Sendika kurucusu olabilmek için gereken en az iki yıllık kamu görevlisi olma şartı, 2012 yılında 6289 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile kaldırılmıştır. Kamu görevlileri sendikasının kurulabilmesi için en az kaç kurucu üye gerektiği hususu ise, 6356 sayılı Kanun'un aksine bir düzenleme ile açıkça belirtilmemiştir. Ancak 4688 sayılı Kanun'un 43. maddesindeki hüküm uyarınca; Bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 6356 sayılı Kanun'a gönderme yapılmış olması nedeniyle üye sayısının en az yedi olması gerektiği kabul edilmelidir⁷³.

Kamu görevlileri sendikaları, hizmet kolu esasına göre kurulabilmektedir. Kanun'daki açık hüküm uyarınca; meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamaz. Hizmet kolları dışında kurulan sendikaların kapatılması gerekmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2012 yılında vermiş olduğu karar da ifademizi destekler niteliktedir. Karara göre; meslek esasına göre kurulan YARGI-SEN'in (Yargıçlar ve Savcılar Sendikası) hizmet kolu esasına göre kurulmaması nedeniyle kapatılmasına

⁷³ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 214; Banu Uçkan, **4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Çerçevesinde Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 50.

karar verilmiştir⁷⁴. Hizmet kollarının ne olduğu, 4688 sayılı Kanun'un 5. maddesinde gösterilmiştir⁷⁵. Bir hizmet kolunda birden çok sendika kurulabilmesinde bir sakınca bulunmamaktadır. 4688 sayılı Kanun'un 3. maddesinin g bendinde, 6356 sayılı Kanun'da yapılan tanımla aynı şekilde konfederasyonun ne olduğu ifade edilmiştir.

IV. SENDİKANIN ORGANLARI

A. GENEL OLARAK

Sendikaların organlarına ilişkin düzenlemelere, 6356 sayılı Kanun'un 9. - 16. maddeleri arasında yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre sendikanın ve sendika şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Sendikalar bakımından; yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulunun üye sayıları üç ile dokuz arasında olabilir. Konfederasyonlar açısından bu sayı beş ile yirmi iki arasında değişebilmektedir. Şubelerin bu kurullardaki üye sayıları üç ile beş arasında değişebilir.

Yukarıda saydığımız organlar, sendikanın zorunlu organlarındandır. Bununla birlikte sendikaların ihtiyaçları doğrultusunda başka organlar kurabilmesine de 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 2. fıkrasında izin verilmiştir. Ancak bahsedilen zorunlu organlara ait görev ve yetkiler seçimlik olarak kurulabilecek olan organlara devredilememektedir⁷⁶. Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna ilişkin ayrıntılar sendikalar açısından değerlendirilecektir.

⁷⁴ Yargıtay 9. HD., E. 2011/49782, www.kazanci.com, (E.T.: 21.07.2015).

⁷⁵ Kanun'da belirtilen hizmet kolları şu şekildedir: Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri, Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri, Sağlık ve Sosyal Hizmetler, Yerel Yönetim Hizmetleri, Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri, Kültür ve Sanat Hizmetleri, Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri, Ulaştırma Hizmetleri, Tarım ve Ormancılık Hizmetleri, Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri, Diyanet ve Vakıf Hizmetleri.

⁷⁶ Tuncay / Savaş, s. 53.

B. GENEL KURUL

Türk Medeni Kanunu'nun 50. maddesine göre; tüzel kişiler kanun ve tüzükler uyarınca sahip oldukları organları aracılığıyla yönetilmektedirler. Genel kurul, sendikaların en üst seviyede karar alabilen organı olarak kabul edilmektedir. Genel kurulun yetkilerinin bir kısmı kanunda sayılmış, başka organlara bırakılmayan bir takım görevleri bakımından ise genel kurul yetkili kılınmıştır⁷⁷. Dolayısıyla genel kurul, genel yetkili organ olarak kabul edilmelidir. Genel kurul üyeleri; sendikanın, şubenin ve konfederasyonun üyelerinden meydana gelmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 12. maddesine göre sendikanın ilk genel kurul toplantısı, sendika tüzel kişiliğinin kazanılması anından itibaren altı ay içinde yapılmalıdır. Olağan genel kurul en geç dört yılda bir defa toplanmalıdır. Fakat sendika tüzüğü ile, daha kısa bir sürede olağan genel kurul toplantısının yapılacağı kararlaştırılabilir⁷⁸.

Olağanüstü genel kurul toplantısının yapılabilmesi için; bir ihtiyacın meydana gelmesi gerekmektedir. Olağanüstü genel kurul toplantısı; denetleme kurulu ya da yönetim kurulunun lüzum gördüğü durumlarda veya genel kurul üyelerinin beşte birinin yazılı talebi üzerine yapılır⁷⁹. Talepten itibaren altmış gün içerisinde talep metnindeki konuların görüşülmesi amacıyla genel kurul olağanüstü olarak toplanabilir.

6356 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre; genel kurulun toplantı yeter sayısı, üye tam sayısının salt çoğunluğudur. Ancak sendika tüzüğünde toplantı yeter sayısı daha da artırılabilir. Genel kurulda karar yeter sayısı ise; toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğudur. Fakat bu sayının, üye tam sayısının dörtte birinden az olması mümkün değildir.

⁷⁷ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 417.

⁷⁸ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 127.

⁷⁹ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 116.

C. YÖNETİM KURULU

Yönetim kurulları, sendikaların tüzüğünü uygulayan bir icra organı olarak kabul edilmektedir⁸⁰. Yukarıda da belirttiğimiz üzere; sendika yönetim kurulları en az üç, en çok dokuz üyeden oluşabilir. Yönetim kurulunun görevleri ile ilgili olarak 6356 sayılı Kanun'da açık bir düzenleme mevcut değildir. Ancak yönetim kurulunun görevleri, yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Kanun da dikkate alınacak olursa; kuruluşu temsil etmek, mevzuatça verilen yetki çerçevesinde kuruluşu yönetmek, gelir - gider faaliyetlerinin yapılmasını sağlamak, bütçeyi hazırlayıp genel kurula sunmak ve genel kurul tarafından verilecek olan diğer görevleri uygulamaktır⁸¹. Özetle, yönetim kurulunun yönetme ve sendikayı temsil etme görevi bulunduğu söylenebilir⁸².

Yönetim kurullarının toplantı tarihleri ve toplantı yeter sayıları tüzükte belirtilmelidir. Karar yeter sayısı, 6356 sayılı Kanun uyarınca toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğudur⁸³. Sendika tüzüğünde daha yüksek bir oranın kabul edilmesi mümkün iken; daha düşük bir sayının kabulü mümkün değildir⁸⁴. Yönetim kurulunun, yaptığı faaliyetler dolayısıyla genel kurula karşı bir takım sorumlulukları bulunmaktadır.

Genel kurulun, yönetim kurulunun faaliyetlerini ibra etmesiyle birlikte yönetim kurulunun sorumluluğunun sona ereceği kuşkusuzdur⁸⁵. Fakat genel kurulda yönetim kurulunun örtülü bir biçimde ibra edilmesinin, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı yönünde görüşler de mevcuttur⁸⁶. Kanımızca genel kurulun bilgisi dahili olmayan konularda, yönetim kurulunun ibra edilmesi sorumluluğun kalkmasına yol açmayacaktır.

⁸⁰ Akyiğit, s. 421.

⁸¹ Nuri Çelik, s. 491.

⁸² Narmanlıoğlu, s. 143.

⁸³ Akyiğit, s. 422.

⁸⁴ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 124.

⁸⁵ Narmanlıoğlu, s. 144.

⁸⁶ Tuncay / Savaş, s. 67.

D. DENETLEME KURULU

Sendikaların dış denetimi mahkemeler ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılırsa da; sendikaların iç denetimleri denetleme kurulu tarafından yapılmaktadır⁸⁷. 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesi uyarınca sendika denetleme kurulu en az üç, en çok dokuz üyeden oluşabilmektedir. Sendikanın zorunlu organlarından olan denetleme kurulunun; yönetim kurulunun işlemlerinin genel kurul kararlarına uygunluğunu denetleyen ve denetim raporlarını genel kurula sunma görevi bulunan organ olduğu kabul edilse de; 6356 sayılı Kanun'da denetleme kurulunun görevleri ile ilgili olarak açık bir hüküm bulunmamaktadır⁸⁸. Denetim kurulu üyelerinin de, yönetim kurulu üyeleri gibi, genel kurula karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Denetim kurulu üyelerinin sorumluluğu, genel kurul tarafından ibra edilmeleriyle sona erer⁸⁹.

E. DİSİPLİN KURULU

Sendika içi disiplini sağlama ve sendikanın üyeleri üzerindeki otoritesinin temel kaynağını oluşturan disiplin kurulu, 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesi uyarınca en az üç, en çok dokuz üyeden oluşabilmektedir⁹⁰. 6356 sayılı Kanun'da sendika disiplin kurulunun görev ve yetkilerini açık bir şekilde düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesinde bu tür görev ve yetkilerin sendika tüzüğü ile belirlenmesi gerektiği hususu ifade edilmiştir.

Disiplin kurulları iç disiplini sağlama noktasında bir tür mahkeme görevi görmektedir. Ancak sendika disiplin kurulunun yaptıkları denetimlerde ve verdikleri cezalarda sendika üyesi işçinin savunmasını alması zorunluluğu gibi bazı temel kaideler bulunmaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2014 yılında vermiş olduğu kararda; işçinin disiplin kurulunda savunmasının alınmaması, bozma nedeni oluşturmuştur⁹¹.

⁸⁷ Narmanlıoğlu, s. 145.

⁸⁸ Akyiğit, s. 424.

⁸⁹ Narmanlıoğlu, s. 146.

⁹⁰ Tuncay / Savaş, s. 76.

⁹¹ Yargıtay 22. HD., E. 2013/27759, www.kazanci.com, (E.T.: 27.07.2015).

Disiplin cezalarının ne olacağı ve disiplin işlemlerinin nasıl uygulanacağına ilişkin konular sendika tüzüğünde açıkça belirtilmelidir. Latince **nullum crimen nulla poena sine lege** olarak ifade edilen suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereğince; sendika tüzüğünde açıkça belirtilmeyen konularda ve miktarlarda disiplin kurulunun bir cezaya hükmetmesi mümkün değildir. Bununla birlikte en ağır disiplin cezası niteliğinde olan sendikadan çıkarılma için; 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 4. fıkrası gereği genel kurulun karar vermesi gerekmektedir⁹².

Disiplin kurulu kararlarına karşı yargı yolu açıktır⁹³. Görevli ve yetkili mahkeme, 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesi uyarınca iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerdir. Dolayısıyla disiplin kararlarına karşı yapılacak itirazlar İş Mahkemesi'ne yapılmalıdır.

V. SENDİKA ÜYELİĞİ

A. GENEL OLARAK

Sendikalara üyelik ile ilgili düzenlemeler, 6356 sayılı Kanun'un Üçüncü Bölümü'nde 17. - 22. maddeler arasında bulunmaktadır. Bu maddelerde sendikaya üye olabilmek için gereken şartlar, üyeliğin kazanılması, üyelik aidatı, üyeliğin sona ermesi ve askıya alınması, konfederasyonlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ve sendikaların birleşmesi veya katılması sonucu üyeliklerin durumu düzenlenmiştir.

Anayasa'nın 51. maddesi, 6356 sayılı Kanun'un üyeliğe ilişkin 17. maddesinin 3. fıkrası ve 4688 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre sendikaya üye olmak serbesttir. Bu husus Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 nolu Sözleşmesi'nin 2. maddesinde de yer almaktadır. Maddede, çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler denmektedir.

⁹² Tuncay / Savaş, s. 77.

⁹³ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 126.

Üyeliğe girişte olduğu gibi, üyelikten çıkmada da serbestlik ilkesi hakimdir. Anayasa'nın 51. maddesi hiç kimse bir sendikaya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz derken; 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin ilk fıkrasında, işçi veya işveren sendikaya üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz ifadesini kullanılmıştır. Aynı ilke 4688 sayılı Kanun'un 16. maddesinde de bulunmaktadır.

B. ÜYELİĞİN ŞARTLARI

Sendika üyeliğinin gerçekleşebilmesi için 6356 sayılı Kanun'da çeşitli şartların gerçekleşmesi aranmıştır. Biz bu şartları; işçi sendikaları, işveren sendikaları ve kamu görevlileri sendikalarına üyelik olmak üzere üç ayrı başlıkta inceleyeceğiz.

1. İşçi Sendikalarına Üyelik ve Şartları

a. 6356 Sayılı Kanun'a Göre İşçi Olma

6356 sayılı Kanun'un ikinci maddesindeki tanımlar kısmında işçi kavramına yer verilmemiş; aynı maddenin 3. fıkrasında, *"Bu Kanun'un uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir."* ifadesine yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre işçi; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye denmektedir.

Ancak bu tanıma ek olarak 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasında ikinci bir işçi tanımı bulunmaktadır. Maddeye göre; iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de 6356 sayılı Kanun'un ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un ikinci ve altıncı bölümlerinde sendikanın kuruluş esasları ve organları, üyelik, sendikal güvenceler ve sendikal faaliyetler yer almaktadır. Ancak işçi

olmamalarına rağmen işçi sayılan bu kimselere verilen sendika kurma gibi haklar doktrinde pek gerçekçi karşılanmamaktadır⁹⁴. Biz de bu görüşe katılmaktayız.

b. Çalıştığı İşyerinin Bulunduğu İşkolundaki Sendikaya Üye Olma

İşçinin bir işçi sendikasına üye olabilmesi için o esnada çalışıyor olması gerekmektedir. Ancak bu çalışma fiili olmaktan ziyade, hukuki anlamda devam etmelidir⁹⁵. Bir işçinin mevcut işkolu dışındaki bir sendikaya üye olması durumunda bu üyelik geçersiz sayılmalıdır. 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasına göre; işçiler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar. Ancak aynı madde uyarınca; aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilmektedir. Dolayısıyla **kısmi süreli** (part-time) iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler, aynı işkolunda olsalar dahi bu haktan yararlanabileceklerdir⁹⁶. 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 9. fıkrası uyarınca sendika üyeliği süresinde iş sözleşmesinin devam etmesi gerekmektedir. Ancak iş sözleşmesinin feshi durumunda bir yıllık süre zarfında sendika üyeliği devam edecektir.

c. Başka Bir Sendikaya Üye Olmama ve Yaş Koşulunu Sağlama

Türk Hukuku'nda sendika üyeliği ile ilgili olarak “*Sendika üyeliğinde teklik ilkesi*” kabul edilmiştir⁹⁷. Bu ilke doğrultusunda 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrası bir işçinin aynı anda aynı işkolunda farklı sendikalara üye olabilmelerini engellemiştir. Ancak bu ifadenin hemen ardından, aynı işkolunda ve aynı anda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden fazla sendikaya üye olabilmelerine imkan tanınmıştır⁹⁸.

6356 sayılı Kanun'un aynı maddesinde işçinin üye olabilmesi için onbeş yaşını doldurması gerektiği şartı bulunmaktadır. 2821 sayılı Kanun'da onaltı olan bu

⁹⁴ Ercan Akyigit, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 37, 2013, s. 43, <http://calismatoplum.org/sayi37/akyigit.pdf>, (E.T.: 29.07.2015).

⁹⁵ Akyigit, Yeni Sistemde, s. 43.

⁹⁶ Narmanlıoğlu, s. 156.

⁹⁷ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 142.

⁹⁸ Akyigit, Yeni Sistemde, s. 45.

yaş sınırı, 6356 sayılı Kanun ile onbeşe çekilmiştir⁹⁹. Onbeş yaşını doldurmadan üye olan işçilerin üyelerikleri geçersiz sayılacak ve aynı işkolunda aynı anda farklı sendikaya üye olunduğu durumda ikinci sendika üyeliği geçersiz kabul edilecektir¹⁰⁰. Onbeş yaşını dolduran işçilerin sendikaya üye olabilmeleri için velilerinin veya vasilerinin rızalarını almaları gerekmemektedir. Bu hak kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan dolayı, işçi bu hakkını doğrudan kullanabilmelidir.

d. Sendika Tüzüğünde Öngörülen Şartları Sağlama

Genel ahlaka ve yürürlükte bulunan hukuki düzenlemelere aykırı olmamak kaydıyla, 6356 sayılı Kanun'a ek olarak sendika üyeliği için sendika tüzüğünde de bir takım ek şartlar konulmuş olabilir. Örnek olarak; üye olunmak istenen sendika aleyhinde eylemlerde bulunmamak verilebilir. Bu ek şartların da sağlanmasıyla üyelik şartları tamamlanmış olur.

2. İşveren Sendikalarına Üyelik ve Şartları

İşveren sendikasına üyelik bakımından işverenler açısından, işçilerin işçi sendikasına üye olması şartlarına benzer şartlar bulunmaktadır. Söz konusu şartları aşağıdaki gibidir.

a. 6356 Sayılı Kanun'a Göre İşveren Olma

İşçi tanımında olduğu gibi, işveren tanımı bakımından da 6356 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine atıf yapmıştır. İşveren İş Kanunu'nda, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak ifade edilmiştir. Keza işveren vekilleri de 6356 sayılı Kanun kapsamında işveren sayıldıklarında dolayı işveren sendikasına üye olabileceklerdir. Ancak işçi sendikasına üye olabilmeleri mümkün değildir¹⁰¹. İşveren

⁹⁹ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 140.

¹⁰⁰ Akyiğit, Yeni Sistemde, s. 46.

¹⁰¹ Tuncay / Savaş, s. 82.

vekili 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde işveren adına işletmenin bütününe yöneten kişi olarak yer almıştır.

b. Aynı İşkolunda Faaliyet Yapma

İşçi sendikalarına üyelikte olduğu gibi, işveren sendikaları bakımından da bir işverenin her bir işyerinin girdiği işkolu için ancak bir sendikaya üye olabilmesi mümkündür. Aynı işyeri dolayısıyla aynı anda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunması mümkün değildir¹⁰². Ancak aynı işverenin farklı işkollarında farklı işyerlerinin bulunması halinde birden çok işveren sendikasına üye olması yasal bir engel bulunmamaktadır¹⁰³.

c. Ehliyet Koşulunu Sağlama

İşveren sendikaları bakımından işçi sendikalarına üyelikte olduğu gibi onbeş yaşını doldurmuş olma şartı aranmamaktadır. Yaş ve ehliyet bakımından oluşan boşluk genel hukuk kaideleri ile doldurulmalıdır. Bunun sonucunda işveren sendikasına üye olmak isteyen gerçek kişi işveren ve işveren vekilleri, Türk Medeni Kanunu'na göre fiil ehliyetine sahip olmalı ve onsekiz yaşını doldurmalıdır. Bunun yanında evlenme de kişiyi reşit kılacağından dolayı bu nitelikteki kimselerin de üye olabilmesi gerekmektedir¹⁰⁴.

d. Sendika Tüzüğünde Öngörülen Şartları Sağlama

Sendika tüzüğünde getirilebilecek ek şartlar bakımından yukarıda işçi sendikaları açısından ifade ettiğimiz hususlar, işveren sendikasına üyelik bakımından da geçerlidir.

¹⁰² Akyiğit, Yeni Sistemde, s. 51.

¹⁰³ Tuncay / Savaş, s. 83.

¹⁰⁴ Tuncay / Savaş, s. 83.

3. Kamu Görevlileri Sendikalarına Üyelik ve Şartları

Kamu görevlilerinin, kamu görevlileri sendikasına üye olabilmesi için 6356 sayılı Kanun değil; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda bulunan şartlar sağlanmalıdır. Söz konusu şartlar aşağıdaki gibidir.

a. 4688 sayılı Kanun'a Göre Kamu Görevlisi Olma

4688 sayılı Kanun, kamu görevlileri sendikasına üyelik bakımından kamu görevlisi olma şartını aramıştır. Ancak sendikaya üyelik için belli yıl çalışma şartı, belirli derece veya kıdemde olma ve belirli görevlerde olma gibi şartlar da aranmamıştır.

Kamu görevlisi tanımı, 4688 sayılı Kanun'un 3. maddesinin a bendinde bulunmaktadır. Kamu görevlisi; 4688 sayılı Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kimseleri ifade etmektedir. Kamu görevlisi olmayan kimselerin bu sendikalara üye olabilmesi mümkün değildir.

b. Bir Başka Sendikaya Üye Olmama

4688 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre; bir kamu görevlisinin birden fazla kamu görevlileri sendikası üye olması mümkün değildir. Bir kimsenin birden fazla kamu görevinde çalışması da mümkün olmayacağından dolayı, 6356 sayılı Kanun'daki birden fazla sendikaya üye olabilme olasılığı ve bu yönde bir düzenleme ihtiyacı da bulunmamaktadır. Her ne şekilde ikinci bir üyeliğin gerçekleşmesi durumunda ikinci üyelik geçersiz sayılacaktır.

c. Diğer Şartları Sağlama

4688 sayılı Kanun'da sendika üyeliği bakımından, kamu görevlisi olmanın dışında bir şart sayılmamıştır. Bu nedenle doktrinde bazı ek şartların sağlanması gerektiğini ifade eden görüşler mevcuttur. Bunlar; deneme veya adaylık süresinin tamamlanmış olması, üyelik sıfatının yasaklanmış olmaması, kamu kurum ve

kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadroda sürekli çalışan bir kamu görevlisi olunması olarak ifade edilebilir¹⁰⁵.

Belirtmemiz gerekir ki; doktrinde deneme ve adaylık süresinde sendika üyesi olunamaması hususu eleştirilmiştir¹⁰⁶. 2012 yılında 6289 sayılı Kanun'un 3. maddesi ile 4688 sayılı Kanun'un 3. maddesinde yapılan yerinde bir değişiklik sonucunda deneme ve adaylık süresince sendikaya üye olamama sorunu ortadan kaldırılmıştır.

4. Kamu Görevlisi Olup da Sendika Üyesi Olamayacak Kişiler

Sendikaya üye olmak için gereken yukarıda saydığımız 15 yaşından büyük olma, işçi, işveren ya da kamu görevlisi olma gibi genel şartların yanında, 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesinde özel olarak bazı görev veya meslek sahibi kimselerin sendikaya üye olmaları ve sendika kurmaları yasaklanmıştır. Ancak belirtmemiz gerekir ki; 6356 sayılı Kanun'da bunun gibi sendika üyeliğini engelleyecek özel bir hüküm bulunmamaktadır.

4688 sayılı Kanun'a göre; *“Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, yüksek yargı organlarının (Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay) başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar, 4688 sayılı Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları, Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri*

¹⁰⁵ Hayrettin Eren, “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 6, S. 1-4, 2002, s. 117, http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2002_1_6.pdf, (E.T.: 31.07.2015).

¹⁰⁶ Adnan Mahiroğulları, “1965’ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasakoyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve ILO Normları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 60, 2011, s. 82, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/viewFile/1023012770/1023011997>, (E.T.: 31.07.2015).

ile bunların yardımcıları, mülkî idare amirleri, Silahlı Kuvvetler mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları, 4688 sayılı Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, emniyet hizmetleri sınıfı ve ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri; kamu görevlileri sendikasına üye olamazlar ve bu sendikalarda kurucu olamazlar.”

Anayasa Mahkemesi’nin 10.04.2013 tarihinde verdiği ve 12.07.2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan kararı ile bu Kanun’un 15. maddesinin g bendinde bulunan “*Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri ... üye olamazlar ve sendika kuramazlar*” hükmü iptal edilmiştir. Ayrıca 6289 sayılı Kanun’un 31. maddesi ile j bendindeki “*Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli ... üye olamazlar ve sendika kuramazlar*” hükmü değiştirilmiştir¹⁰⁷. Son olarak, 30 Eylül 2015 tarihinde Anayasa Mahkemesi’nin oybirliğiyle vermiş olduğu kararda; Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı’nda çalışan kamu görevlilerinin sendika üyesi olamayacağı ve sendika kuramayacağına ilişkin yasak kaldırılmıştır¹⁰⁸.

C. SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMA YOLLARI

1. Kuruluş Esnasında Üyelik

Sendika’nın kurulabilmesi için gereken en az 7 işçinin veya işverenin varlığı şartı sonucunda, sendika kurucuları sendikanın kurulması esnasında sendika üyesi olacaklardır. Sendika tüzüğü’nün valiliğe teslimi anından itibaren, söz konusu kimseler sendika üyesi sıfatını kazanacaklardır. Kamu görevlileri sendikalarına üyelik bakımından 4688 sayılı Kanun’un 4. maddesine göre kurucu olacak kişiler için de kuruluş esnasında üyelik mümkündür.

¹⁰⁷ Emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıfına dahil personelin sendika kuramayacağına ilişkin hükmünü iptal eden Anayasa Mahkemesi’nin kararı için bkz., Anayasa Mahkemesi, E. 2013/130, K. 2014/18, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140513-8.pdf>, (E.T.: 06.11.2015).

¹⁰⁸ Anayasa Mahkemesi’nin kararı için bkz., Anayasa Mahkemesi, E. 2015/62, K. 2015/84, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/10/20151020-11.pdf>, (E.T.: 26.10.2015).

2. Normal Prosedür Yoluyla Üyelik

6356 sayılı Kanun'un 17. maddesindeki süreç izlenmesi suretiyle kazanılan üyelik bu başlık kapsamında değerlendirilecektir. Üyeliğin kazanılmasında eleştirilen noter şartı kaldırılmış bunun yerine e-devlet yoluyla üyelik sistemi kabul edilmiştir¹⁰⁹. Buna göre, bir işçi sendikasına üye olmak isteyen işçi veya işveren sendikasına üye olmak isteyen işveren; öncelikle e-devlet üzerinden (www.turkiye.gov.tr) başvuru yapmalı ve başvuru da ilgili sendika tarafından onaylanmalıdır. Aynı maddenin beşinci fıkrasına göre; otuz gün içerisinde işçinin veya işverenin talebine herhangi bir yanıt verilmemesi halinde, zımni olarak üyeliğin kabul edildiği anlaşılabacaktır¹¹⁰. Üyelik, otuz günlük zımni kabul süresinin bitmesi veya her halükarda üyeliğin yetkili organ tarafından kabul edilmesi anından itibaren kazanılmış olacaktır.

Kamu görevlileri sendikasına üye olabilmek için kamu görevlisi, 4688 sayılı Kanun'un 14. maddesi uyarınca üç nüsha olarak üye formunu¹¹¹ doldurmalı, bu form ile ilgili sendikaya başvurmalı ve başvuru yetkili organ tarafından kabul edilmelidir. Üyelik, yetkili organ tarafından başvurunun kabul edildiği an kazanılmış olur. Üyelik başvurusu otuz gün içerisinde kabul edilemediği takdirde, işçi ve işveren sendikalarında olduğu gibi örtülü olarak kazanılır. Sendika, üyeliğin kesinleşmesi ile birlikte kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyeye verir, bir örnek sendikada kalırken; diğer bir örneği işverene onbeş gün içerisinde gönderilir.

3. Mahkeme Kararı ile Üyelik

İşçilerin ya da işverenlerin e-devlet üzerinden yaptığı başvurunun sendikanın yetkili organlarınca reddedilmesinin ardından, kararın işçiye veya işverene tebliğinden itibaren otuz gün içinde İş Mahkemesi'nde dava açılabilmesi 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 5. fıkrası uyarınca mümkündür. İş Mahkemesi'nin vereceği karar kesin olmakla birlikte itiraz veya temyiz yoluyla bir üst mahkemeye taşınması

¹⁰⁹ Toker Dereli, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 36, 2013, s. 45, <http://calismatoplum.org/sayi36/dereli.pdf>, (E.T.: 03.08.2015).

¹¹⁰ Akyiğit, Yeni Sistemde, s. 49.

¹¹¹ Kamu görevlileri sendikasına örnek üyelik formu için bkz., http://sivas2.egitimbirsens.org.tr/ebs_files/files/uyelikformu.pdf, (E.T.: 18.09.2015).

olanaklı değildir. Mahkemenin işçi veya işveren için vereceği karar üzerine, sendika üyeliği sendika tarafından verilen red kararından itibaren kazanılmış sayılır.

4688 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre, kamu görevlileri sendikasına üye olmak için yapılan başvurunun otuz gün içerisinde yetkili organ tarafından reddedilmesinin ardından; haklı bir sebep gösterilmeden başvurusu reddedilen kamu görevlisi, kararın kendisine tebliği anından itibaren otuz gün içerisinde İş Mahkemelerinde dava açabilecektir. Mahkemenin başvuruyu haklı görmesi halinde mahkeme kararının tebliğinden itibaren geriye dönük olarak üyelik kazai olarak kazanılmış olur.

4. Sendikaların Birleşmesi veya Katılması Yoluyla Üyelik

6356 sayılı Kanun'un 22. maddesinde sendikaların aynı nitelikteki bir başka sendikaya katılımı ve birleşmeleri düzenlenmiştir. Katılma; bir sendikanın aynı nitelikteki bir başka sendikaya tüm hak, yetki, çıkar ve borçları ile dahil olması anlamına gelmektedir. Birleşme ise; aynı nitelikteki iki sendikanın yetki, hak, borç ve çıkarları ile birlikte yeni bir tüzel kişilik oluşturmalarıdır. Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre; katılan veya birleşen sendikanın üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya birleşerek yeni meydana getirdikleri sendikanın üyesi olmaktadır. Bu yolla sendika üyeliğinin bir başka çeşidi gerçekleşmiş olacaktır.

Sendikaların birleşmesi veya katılması, kamu görevlileri sendikası için de mümkündür. 4688 sayılı Kanun'un 36. maddesi uyarınca bir kamu görevlileri sendikasının başka bir sendikaya katılması veya başka bir sendikayla birleşmesi durumunda üyelikler de yeni oluşuma veya diğer sendikaya geçmiş olacaktır.

D. SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ

1. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi

Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi birkaç durum için mümkündür. İlk olarak, sendika üyeliğinin kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olması nedeniyle; işçi

sendikasına üye işçinin veya işveren sendikasına üye gerçek kişi işveren ya da işveren temsilcisinin ölmesi veya gaipliğine karar verilmesi halinde üyelik kendiliğinden sona erecektir. Bununla birlikte üyenin ayırt etme gücünü kaybetmesi veya sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde üyelik kendiliğinden sona ermiş olacaktır¹¹².

İşçi sendikasına üye olan işçi bakımından, işçi sıfatının kaybedilmesi halinde sendika üyeliği de re'sen sona erecektir. Örneğin işçinin bir kamu kurumunda kamu görevlisi olarak çalışmaya başlaması üyeliğin bu yolla sona ermesine yol açacaktır¹¹³. 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 7. fıkrasındaki açık hüküm uyarınca; işkolunu değiştiren üyenin sendika üyeliği kendiliğinden sona ermiş olur. Aynı madde uyarınca, SGK'dan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyelikleri de sona ermiş olacaktır.

İşveren sendikasına üye olan işveren veya işveren temsilcileri açısından ise; 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 5. fıkrasına göre bu sıfatlarını kaybetmeleri anında kendiliğinden sona erecektir. Örneğin işveren sendikasına üye işyerinin kapanması ya da iflas etmesi durumu böyledir. Ancak işveren vekili olarak işveren sendikasına üye tüzel kişiliği temsil eden kimsenin üyeliğinin sona ermesi halinde, tüzel kişiliğin üyeliği düşmeyecektir. İşçi sendikalarına üyelikte olduğu gibi işveren sendikasına üye tüzel kişinin işkolunu değiştirmesi halinde o işkolundaki üyelik de sona erecektir.

4688 sayılı Kanun'a göre ise; kamu görevlisi sıfatının sona ermesi, kamu görevlisinin ölümü veya gaipliği, kamu görevlisinin görevinden istifa etmesi gibi nedenlerle üyelik kendiliğinden sona erer. Keza hizmet kolunun değişmesi durumu da sendika üyeliğini kendiliğinden sona erdiren bir durum olarak kabul edilebilir.

2. Üyelikten Çekilme Yoluyla Üyeliğin Sona Ermesi

6356 sayılı Kanun'un 19. maddesindeki hiçbir işçi veya işverenin sendikada üye olarak kalmaya zorlanamayacağı ilkesi gereğince üyelerin sendika üyeliğinden

¹¹² Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 150.

¹¹³ Narmanlıoğlu, s. 187.

çekilmeleri, yani istifa etmeleri mümkündür. Ancak istifa etme işlemi belli bir işleme tabi tutulmuştur¹¹⁴. 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 2. fıkrasına göre; sendika üyeleri e-devlet üzerinden istifa bildiriminde bulunmak suretiyle istifa edebilir. Bu bildirim, eş zamanlı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve ilgili sendikaya iletilir.

Tek taraflı bir hukuki işlem olan istifa, bildirim anından itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacaktır¹¹⁵. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 3. fıkrası uyarınca istifa eden işçi veya işveren bir aylık süre zarfında başka bir sendikaya üye olursa; yeni üyelik bu sürenin bitiminde geçerlilik kazanmış olur.

4688 sayılı Kanun'un 16. maddesi uyarınca, sendika üyesi olan her kamu görevlisi üyelikten serbest bir biçimde çekilebilir. İstifa, istifa etmek isteyen kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurduğu istifa bildirimini¹¹⁶ çalıştığı kuruma vermesiyle tamamlanmış olur. Kurum, bildirim bir örneğini onbeş gün içerisinde kamu görevlileri sendikasına iletir. İstifa, otuz gün sonra geçerli olur. Çekilme talebinde bulunan kamu görevlisi, bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olursa; yeni üyelik bu sürenin bitiminde geçerlilik kazanmış olacaktır.

3. Üyelikten Çıkarılma Yoluyla Üyeliğin Sona Ermesi

Üyenin kendi rızası ile üyelikten çıkmasının yanında, sendika tarafından üyelikten çıkarılması, yani ihraç edilmesi de mümkündür. Üyelikten ihraç 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 4. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre sendika üyesinin ihraç edilebilmesi için genel kurul tarafından bir karar verilmesi gerekmektedir. Genel kurul dışında bir organ tarafından bu kararın verilmesi halinde ihraç kararı yok hükmündedir¹¹⁷. Genel kurulun vereceği bu karar e-devlet üzerinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilir. Aynı zamanda ihraç edilen sendika üyesi işçi veya işverene ya da işveren vekiline tebliğ edilir.

¹¹⁴ Akyigit, Yeni Sistemde, s. 65.

¹¹⁵ Tuncay / Savaş, s. 106.

¹¹⁶ Kamu görevlileri sendikalarından çekilme bildirim formu örneği için bkz., <http://www.ufukyerelsen.org.tr/dosyalar/istifa.pdf>, (E.T.: 09.10.2015).

¹¹⁷ Narmanlıoğlu, s. 196.

İhraç edilen üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içerisinde mahkemeye itiraz edebilir. Görevli ve yetkili mahkeme, 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesi uyarınca iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerdir. Yerel mahkeme, kararını iki ay içinde kesin olarak vermelidir. Üyelik, ihraç kararının kesinleşmesi anına kadar devam eder. 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesi uyarınca ihraç sebepleri sendika tüzüğünde belirtilmiş olmalıdır.

Kamu görevlileri sendikası açısından çıkarılmaya ilişkin hükümler, 6356 sayılı Kanun'a benzerlik göstermektedir. 4688 sayılı Kanun'un 2004 yılında değiştirilen 16. maddesinin 4. fıkrası uyarınca; üyenin ihraç kararı, sendika merkez genel kurulu tarafından alınır. Bu karar, ihraç edilen üyeye ve işveren kamu kurumuna yazılı olarak bildirilir. Üye, bildirim anından itibaren onbeş gün içerisinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme, yine iki ay içerisinde karar verir. Mahkemenin vereceği karar kesindir. Üyelik, ihraç kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

4. Üyeliği Sona Erdirmeyen Haller

İşçi veya işveren sendikaları açısından; ilk olarak işçi veya işverenin silah altına alınması, üyeliği sona erdirmeyen nedenler arasında gösterilebilir. 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 10. fıkrası uyarınca herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan kimsenin bu durumu, sendika üyeliğini sona erdirmeyip askerlik süresi boyunca askıda konuma getirmektedir. Bununla birlikte aynı maddenin 8. ve 9. fıkralarına göre; işçi veya işveren sendikalarının organlarında görev almak ve işçi sendikası üyesinin bir yılı aşmamak şartıyla işsiz kalması üyeliği etkilemeyecektir. Dolayısıyla mevsimlik işlerde çalışan işçilerin mevsimler arasında işsiz kalmaları sonucu sendika üyeliklerinin etkilenmesi engellenmiştir¹¹⁸. Bir yıla kadar olan sürede işsiz kalınmasına doktrinde “geçici işsizlik” de denmektedir¹¹⁹.

6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 6. fıkrasındaki düzenlemeye göre; SGK'dan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alan; fakat çalışmaya devam eden işçilerin sendika üyelikleri de sona ermiş olmayacaktır. Bunun yanında

¹¹⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 148.

¹¹⁹ Akyiğit, s. 480.

bu kimselerin sendikanın yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almaları, görev süresi boyunca üyeliği etkilemeyecektir.

VI. SENDİKAL HAKLAR

A. GENEL OLARAK

Yıllardır artma eğilimi gösteren sendikal özgürlükler; hem iç hukukumuzda Anayasa ve kanunlar ile, hem de uluslararası mevzuatta çeşitli uluslararası andlaşmalarla koruma altına alınmıştır. Özgürlük, Türk Dil Kurumu tarafından *“Herhangi bir kısıtlamaya, zorlamaya bağlı olmaksızın düşünme veya davranma, herhangi bir şarta bağlı olmama durumu, serbestî”* şeklinde ifade edilmiştir¹²⁰. Dar anlamda sendika özgürlüğü, *“Aynı mesleğe mensup kimselerin kendi mesleki menfaatlerini koruma maksadıyla cemiyetler kurma hakkına sahip olmalarıdır”* şeklinde tanımlanabilir. Geniş anlamda ise, yalnızca sendikaların serbestçe kurulması değil; üyelerin sendika ve Devlet karşısında serbest olmalarını ifade eder¹²¹.

Sendikal özgürlükler ile sendikal haklar genel olarak aynı anlamda kullanılmaktadır¹²². Ancak sendikal haklar, sosyalist ve liberal sistemlerde farklılık göstermektedir. Sosyalist düşüncenin hakim olduğu ülkelerde sendikanın asli görevi, komünizmi işçilere anlatmak ve işçileri kontrol etmek iken; liberal anlayışın hakim olduğu ülkelerde sendikanın görevi, işçilerin sosyal ve ekonomik menfaatlerini korumak olarak ifade edilebilir¹²³. Bu başlıkta, önce 1982 Anayasası’na göre sendikal hakların düzenlenmesi incelenecek, daha sonra Anayasa’nın 90. maddesi hükmü gereği uluslararası andlaşmalara değinilecek ve nihayet kanunlar çerçevesinde düzenlenen sendikal haklara ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

¹²⁰ Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanım için bkz., http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.55c20de58934c3.81484584, (E.T.: 05.08.2015).

¹²¹ Kutal, s. 102.

¹²² Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 26.

¹²³ Kutal, s. 104.

B. ANAYASA'YA GÖRE SENDİKAL HAKLARIN DÜZENLENMESİ

1982 Anayasası'nın sosyal ve ekonomik haklar başlığında düzenlenen sendikal haklar, 1961 Anayasası'nın da 46. maddesinde sosyal ve iktisadi haklar başlığı altında düzenlenmiştir. 1961 Anayasası'nın 46. maddesinde “*İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler*” demek suretiyle işçilerin ve işverenlerin sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikadan özgür iradeleri ile ayrılma hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir¹²⁴. Ancak aynı maddenin devamında bu hakların; devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması amaçlarıyla çıkarılacak bir kanunla sınırlanabileceği vurgulanmıştır. Bazı devletlerin anayasalarında kişisel hak ve özgürlükler çatısı altında düzenlenen sendikal haklar; Türkiye de dahil olmak üzere bazı ülkelerde ayrıca garanti altına alınmıştır¹²⁵.

İşçilerin ve işverenlerin sendikal haklarını bireysel bir şekilde kullanmalarının yanında; bu hakları kollektif olarak kullanmaları da mümkündür. Anayasa'nın 53. ve 54. maddelerinde kollektif haklardan bahsedilmiş; işçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir. Aynı maddede 2010 Anayasa değişiklikleri sonrasında memurlar ve diğer kamu görevlilerine de toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmıştır.

1982 Anayasası'nın 51. maddesinde düzenlenen sendikal haklar özetle; çalışan ve işverenlerin sendika kurma, sendikalara özgürce üye olma ve sendika üyeliğinden rahatça çekilebilme olarak ifade edilebilir¹²⁶. Anayasa'da tanınan bu haklar, aynı şekilde 4688 ve 6356 sayılı Kanun'da da yinelenmiştir. Sendikaya üye olma ve sendika kurabilme hakları, olumlu sendika özgürlüğü; sendikadan özgürce ayrılabilme ise olumsuz sendika özgürlüğü şeklinde de ifade edilmektedir¹²⁷.

¹²⁴ İbrahim Kaboğlu, **Kollektif Özgürlükler**, DÜHF Yayınları, Diyarbakır, 1989, s. 117.

¹²⁵ Kutal, s. 104.

¹²⁶ Mustafa Sözen, “Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 12, S. 46, 2015, s. 50.

¹²⁷ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 32; Mahiroğulları, s. 10; Nuri Çelik, s. 429; Akyiğit, s. 398; Tuncay / Savaş, s. 30.

C. ULUSLARARASI ANDLAŞMALARA GÖRE SENDİKAL HAKLARIN DÜZENLENMESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1919 yılında kurulmasından itibaren¹²⁸, sendikal özgürlükler alanında pek çok çalışma yapılmıştır. Özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmeler, sendikal hakların korunması ile ilgili olarak en önemli metinler olarak kabul edilebilir. 1948 yılında kabul edilen 87 sayılı Sendika Hürriyeti ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkındaki Uluslararası Sözleşme'nin 2. maddesi uyarınca çalışanların ve işverenlerin, hiçbir ayırım gözetilmeksizin sendika kurma ve bunlara üye olma haklarına sahip olduğu ifade edilmiştir¹²⁹. Ülkemiz nezdinde bu sözleşme, 1992 yılında 3847 sayılı uygun bulma kanunu ile onaylanmıştır¹³⁰.

1949 yılında ILO tarafından¹³¹, 1951 yılında 5834 sayılı Kanun ile ülkemizce kabul edilen¹³² Teşkilatlanma ve Toplu Pazarlık Yapma Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme ise kolektif sendika özgürlüğünü koruyan temel uluslararası metinlerden bir diğeridir. Bu sözleşmede, sendikal nedenlerle işverenlerin iş sözleşmelerini feshetmelerini engelleme amacıyla düzenlemeler bulunmaktadır¹³³. ILO bağlamında sendikal haklara ilişkin olarak 151 sayılı Kamu Yönetiminde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Usulleri Sözleşmesi¹³⁴, 154 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Sözleşmesi¹³⁵, 11 sayılı Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Dair Sözleşme¹³⁶ gibi

¹²⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang-tr/index.htm, (E.T.: 12.08.2015).

¹²⁹ Fikret Eren, "Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 31, S. 1-4, 1974, s. 253, <http://kutuphane.dogus.edu.tr/makale/13011308/1974/cilt31/sayil-4/M0002102.pdf>, (E.T.: 12.08.2015); Yarsuvat, **Çalışma**, s. 64.

¹³⁰ Kanun metni için bkz., https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc076/kanuntbmmc076/kanuntbmmc07603847.pdf, (E.T.: 12.08.2015).

¹³¹ Geraldo von Potobsky, "Freedom of Association: The Impact of Convention No. 87 and ILO Action", **International Labour Review**, C. 137, S. 2, 1998, s. 196, http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/intlr137&div=20&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults, (E.T.: 12.08.2015).

¹³² Kutal, s. 106.

¹³³ Cemre Tüysüz, "Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 66; Baskan, s. 49-50; Yarsuvat, **Çalışma**, s. 67.

¹³⁴ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 44.

¹³⁵ Zefure Uçar, "Türkiye'de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2010, s. 40.

¹³⁶ Kaymaz, s. 105.

metinlerden bahsedilmesi de mümkündür.

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri dışında; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinin 4. fıkrasında “*Herkes menfaatlerini savunmak için sendikalara üye olmak hakkına sahiptir*” ifadesi kullanılmıştır¹³⁷. 1950 yılında kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinde sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğünden bahsedilmiştir¹³⁸. 1982 Anayasası'nın 90. maddesindeki hükme göre, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası andlaşmalar kanun hükmünde olması nedeniyle yukarıda bahsettiğimiz ve usulüne göre yürürlüğe konmuş olan uluslararası sözleşmelerin ülkemiz için bağlayıcı olduğunu söylememiz gerekir.

İşçilerin ve işverenlerin sendikal haklarının uluslararası belgelerce korunmasının yanında, memurların ve diğer kamu görevlilerinin sendikal hakları korunmaktadır. 98 sayılı ILO sözleşmesinin memurlar ve diğer kamu görevlileri için de koruma alanı oluşturduğu doktrinde ifade edilmektedir¹³⁹. Ancak 98 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 6. maddesi açık bir hüküm barındırmaktadır. Maddeye göre; “*Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir ve hiç bir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez*” ifadesi kullanıldığından dolayı 98 sayılı Sözleşme'nin memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında etkisinin olmadığı kanaatindeyiz.

Sendikaya serbestçe üye olma ve sendika kurma özgürlüğünü ifade eden AİHS'nin 11. maddesinde, sendikal faaliyetler nedeniyle mevcut olan haklar korunmamaktadır¹⁴⁰. Grev ve lokavt gibi temel sendikal haklar, 11. madde kapsamı dışında tutulmuştur¹⁴¹. Konu ile ilgili olarak verilen 1981 tarihli Young, James ve

¹³⁷ Eren, s. 254.

¹³⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 45.

¹³⁹ Mesut Gülmez, **Memurlar ve Sendikal Haklar**, İmge Kitabevi, Ankara, 1990, s. 216.

¹⁴⁰ AİHS'nin 11. maddesi şu şekildedir: “Herkes asayişini bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.”

¹⁴¹ Osman Ermumcu, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. Maddesinin Tahlili”, **Türk Hukuk Enstitüsü**, s. 3, <http://www.izmirbim.adalet.gov.tr/makaleler/mesleki/A%C4%B0HS.11.MADDES%C4%B0N%C4%B0N%20TAHL%C4%B0L%C4%B0%20O.ERMUMCU.doc>, (E.T.: 30.10.2015).

Webster / İngiltere kararında¹⁴², başvuruların sendikaya girmeyi reddetmeleri nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi ihlal olarak nitelendirilmiştir. AIHM tarafından 1975 yılında verilen Belçika Ulusal Polis Sendikası / Belçika kararında; devletin, sendikalara ayrıcalıklı muamele göstermesinin ve sendikaya danışma zorunluluğunu güvence altına alınmadığını ifade etmiştir. Aynı kararda; devletin, sendikal eylemin yapılmasına izin verme zorunluluğundan ve sendikanın sesini duyurma hakkının bulunduğu bahsedilmiştir¹⁴³.

D. KANUNLARA GÖRE SENDİKAL HAKLARI DÜZENLENMESİ

Anayasa'da sayılan olumlu ve olumsuz sendikal haklar; 4688 ve 6356 sayılı Kanun'da sayılarak pekiştirilmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinde hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı ve sendikaya üye olmanın serbest olduğu ifade edilmiştir. Keza 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinde, işçi veya işverenlerin sendikadan ayrılmaya zorlanamayacağı da vurgulanmıştır. 4688 sayılı Kanun'un 14. maddesinde sendikaya üye olmanın serbestliği belirtildikten sonra; 4688 sayılı Kanun'un 16. maddesinde ise her üyenin serbestçe sendika üyeliğinden çekilebileceği ifade edilmiştir.

Anayasa'da işçi ve işverenlere tanınan grev hakkı ve işçilere, işverenlere, memurlara ve diğer kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşmesi yapma hakkı 6356 ve 4688 sayılı Kanun'da da düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 33. maddesi ve devamı ile 4688 sayılı Kanun'un 28. maddesi ve devamı hükümleri toplu sözleşme yapmaya ilişkindir. Anayasa'daki hükümlerden daha ayrıntılı ve kapsamlı olarak düzenlenen bu haklar; kollektif sendikal haklar olarak karşımıza çıkmaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasındaki üyeliğe girişteki özgürlük ve 19. maddedeki üyelikten ayrılmaya zorlanılmamasına ilişkin hükümler; aynı Kanun'un 78. maddesinin 1. fıkrasının c bendi ile garanti altına alınmıştır. 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesine aykırı olarak üye kaydedenler ile 19. maddeye aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar; idari para cezasıyla cezalandırılmaktadır. Ancak bu fiiler Ceza Hukuku bağlamında suç teşkil ettiği

¹⁴² Kararın İngilizce metni için bkz., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57608>, (E.T.: 30.10.2015).

¹⁴³ Karar metni için bkz., <http://aihm.anadolu.edu.tr/aihmgooster.asp?id=20>; <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57435>, (E.T.: 06.11.2015).

takdirde, cezai sorumluluk devreye girecektir. 4688 sayılı Kanun'un 14. maddesinde tanınan sendikaya üye olmaya ve 16. maddede ifade edilen üyeliğin sona ermesine ilişkin hükümlere aykırı hareket edenler ise; 2008 yılında değişikliğe uğrayan 38. madde hükmü uyarınca; hapis cezası ile cezalandırılmaktadır. Bu konular ileriki bölümde incelenecektir.

4688 sayılı Kanun'da kamu görevlilerine toplu sözleşme yapma hakkı tanınmadan önce 2006 tarihinde AİHM tarafından verilen Demir ve Baykara / Türkiye davasında, Türkiye tarafından da onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi gibi uluslararası andlaşmalarda memurlara tanınan toplu sözleşme yapma hakkının engellenmesi nedeniyle; ülkemiz tazminata mahkum edilmiştir. Kararda, AİHS'nin 11. maddesinin ihlal edildiği belirtilerek, kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkının bulunduğu vurgulanmıştır. 4688 sayılı Kanun'a 2012 yılında kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkının eklenmesinde, Demir ve Baykara / Türkiye kararının etkisi göz ardı edilemez¹⁴⁴.

Sendikaların sahip olduğu en temel hak, grev hakkıdır. Grev, 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesine göre; *"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına denir."* şeklinde ifade edilmiştir. Grev mevzuatımızda tanımlanmış olmakla birlikte, *"İşçilerin isteklerini elde etmek için, iş sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıklayan, toplu olarak ve bir karara uyarak işi bırakmaları"* şeklinde de tanımlanabilir¹⁴⁵. Grev, kollektif bir hareket olup; iktisadi ve sosyal durumları korumak amacıyla işyerindeki faaliyeti geçici olarak durdurmak suretiyle yapılmaktadır. Geçici nitelik taşıyan grev, kural olarak işveren ile işçiler arasında uzlaşmanın sağlandığı anda son bulacaktır¹⁴⁶. İşçilere tanınan grev hakkının kullanılmasına yapılacak her türlü kısıtlama, sendikal

¹⁴⁴ Karar metni için bkz., <http://aihm.anadolu.edu.tr/aihmgooster.asp?id=7305>, (E.T.: 06.11.2015).

¹⁴⁵ Erhan Tural, "Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S. 15, 2013, s. 432, <http://www.taa.gov.tr/indir/turk-hukukunda-grev-hakki-ve-uluslararasi-belgelerde-gorunumu-bWFrYWxlFDEyZmIyLWYlZGMzLTRmOWNILWMwNjU0LnBkZnwwMDc/>, (E.T.: 29.10.2015);

¹⁴⁶ Yarsuvat, **Çalışma**, s. 277.

haklara doğrudan bir saldırı niteliğinde olacaktır¹⁴⁷. Bu nedenle, kanımızca devlet tarafından grev hakkına çok zorunlu haller olmadıkça dokunulmamalıdır.

Grev kararı, ancak toplu iş sözleşmesini yapma yetkisine sahip olan sendika tarafından, toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında uyuşmazlık çıkması halinde yapılabilir¹⁴⁸. 6356 sayılı Kanun'un 61. maddesine göre, grev kararının ilan edildiği tarihte, o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren 6 iş günü içerisinde yaptığı yazılı başvuru üzerine grev oylaması yapılır. Oylamada, grev ilan tarihinde işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde bir karar alırsa, grev kararı uygulanamaz. Aksi takdirde grev devam eder¹⁴⁹.

6356 sayılı Kanun'un 67. - 68. maddeleri ve grevin geçici olması prensibi nedeniyle; grev boyunca, iş sözleşmeleri askıdadır¹⁵⁰. Bu sürede işçilere ücretleri ödenmez ve işçilerin sigortaları yatırılmaz. Ancak grev başlamadan önceki ücretlerin işveren tarafından yatırılması zorunludur. Grev boyunca, iş sözleşmesi askıya alınan işçilere sosyal yardımlar da ödenmez. İşveren, greve katılan işçilerin yerine sürekli veya geçici olarak başka işçi alamaz ve başka bir işçiyi çalıştıramazken, işçiler de başka bir işverenin yanında çalışamazlar.

6356 sayılı Kanun'un 62. maddesinde grev yasaklarından bahsedilmiştir. Maddeye göre; can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev yapılamaz¹⁵¹.

¹⁴⁷ Yarsuvat, **Çalışma**, s. 82.

¹⁴⁸ Bu konu ile ilgili olarak ayrıntılı olarak Basın-İş Sendikası tarafından yayınlanan şablon için bkz., <http://www.basin-is.org.tr/uploads/yuklemeler/toplu-is-sozlesmesi-proseduru.pdf>, (E.T.: 29.10.2015).

¹⁴⁹ Grev ve grev oylaması ile ilgili olarak bkz., Hayrettin Saldı, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Uyuşmazlık Çıkması Halinde Uygulanacak Kanuni Prosedür", **Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası**, <http://www.bursa-smmmo.org.tr/yazarlar/makaleler/123HSA.pdf>, (E.T.: 29.10.2015).

¹⁵⁰ Yarsuvat, **Çalışma**, s. 277.

¹⁵¹ Ayrıntılı bilgi için bkz., Tatal, s. 436 - 443.

Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevi yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev uygulamasına devam edilir. Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev yapılamaz. Bakanlar Kurulu, bazı özel durumlar için grevi erteleme yetkisine sahiptir. Bakanlar Kurulu, 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesi uyarınca, karar verilmiş veya başlanmış bir kanuni grevi; bu eylemlerin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması halinde altmış gün erteleyebilir.

6356 sayılı Kanun'un yanında, çeşitli kanunlarda da grev yasağına ilişkin hükümler mevcuttur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 26. ve 27. maddesi, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 17. maddesi, 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu'nun 32. maddesi, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun 137. maddesi, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 14. maddesi, 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu'nun 3. maddesi hükümleri grev yasaklarına ilişkin hükümler barındırmaktadır¹⁵².

Kanuni grev için aranan bu Kanun'un 58. maddesinin 1. fıkrasındaki şartlar sağlanmadan veya yasak olan durumlarda gerçekleştirilen grev, aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre kanun dışıdır. Kanun dışı grev nedeniyle 6356 sayılı Kanun'un 70. maddesi uyarınca işveren, kanun dışı grevin yapılması kararına iştirak eden, kanun dışı grevin yapılmasını teşvik eden, kanun dışı greve katılan ya da katılmaya veya devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir ve bu fesih dolayısıyla işçiye bir tazminat verilmez¹⁵³. Ancak, Yargıtay'ın vermiş olduğu çeşitli kararlarda, grevin kanun dışı olduğunu bilmeyen ve bilecek durumda olmayan işçilere kusur yüklenilmeyeceği ifade edilmiştir¹⁵⁴. Ayrıca, aynı Kanun'un 78. maddesinin 1. fıkrasının e ve j bendleri arasındaki hükümler uyarınca idari para cezası

¹⁵² Tatal, s. 444 - 445.

¹⁵³ Algun Çifter, "Yasadışı Grev ve Sonuçları", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 55, 2005, s. 475, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iuifm/article/viewFile/1023007249/1023006763>, (E.T.: 29.10.2015).

¹⁵⁴ Çifter, s. 478.

ile cezalandırılma yoluna gidilebilir¹⁵⁵. Türk Ceza Kanunu'nda olan cezai sorumluluklar ileride incelenecektir.

Kamu görevlilerinin grev yapması, hukukumuz açısından 657 sayılı DMK'nın 26. ve 27. maddelerine göre¹⁵⁶ mümkün değildir¹⁵⁷. Kamu görevlilerinin grev yapması dolayısıyla; disiplin soruşturmasının yanında, TCK'nın 260. maddesinin uygulanabilme ihtimali vardır. Bu maddenin uygulanışına ilişkin ayrıntılar da ileride incelenecektir.

VII. SENDİKANIN SONA ERMESİ

Her tüzel kişilik gibi, sendika tüzel kişilikleri de bazı şartların oluşması halinde sona erebilmektedir. Bu şartlardan, sendikaların kendiliğinden, kendi iradeleri ile ve mahkeme kararı ile sona ermelerine değinilecektir.

A. KENDİLİĞİNDEN SONA ERME

Sendikaların kendiliğinden sona ermelerine (infisah) ilişkin 6356 sayılı Kanun'da bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle genel hükümlere başvurulmalıdır. Sendikanın tüm üyelerini kaybetmesi ya da gerekli kurucu sayısının altına düşmesi ile kendiliğinden sendika tüzel kişiliği sona ermiş olur¹⁵⁸. Keza, sendikanın kuruluş amacının gerçekleşme imkanının bulunmaması ve borç ödemede acze düşülmesi gibi nedenlerle de sendika tüzel kişiliği infisaha uğramış kabul edilmelidir¹⁵⁹.

¹⁵⁵ 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 54. maddesi uyarınca kanun dışı greve katılanlar; bir aydan üç aya kadar hapis ve o günün şartlarında yüz liradan bin kadar ağır para cezası ile cezalandırılmaktaydı. Dekriminalizasyon siyaseti doğrultusunda bu fiil suç olmaktan çıkarılmış, bunun yerine idari para cezası öngörülmüştür. Ayrıntılı bilgi için bkz., Yarsuvat, **Çalışma**, s. 308-352.

¹⁵⁶ 657 sayılı DMK'nın 26. maddesine göre: "Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelipte Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır."

657 sayılı DMK'nın 27. maddesine göre: "Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekliemez veya teşvik edemezler."

¹⁵⁷ Tural, s. 443.

¹⁵⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 199.

¹⁵⁹ Nuri Çelik, s. 505.

B. FESİH

6356 sayılı Kanun'un 11. maddesinin, 1. fıkrasının j bendi uyarınca, sendikaların genel kurul kararı ile feshi mümkündür. 6356 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 3. fıkrasına göre, sendika tüzüğünde daha yüksek bir sayı belirlenmemesi halinde karar yeter sayısı; üye tam sayısının salt çoğunluğudur. Toplantı yeter sayısı ise aynı maddenin ilk fıkrasına göre, üye tam sayısının salt çoğunluğu olarak ifade edilmiştir.

4688 sayılı Kanun'un 12. maddesine göre de iradi fesih mümkündür. Üye sayısının salt çoğunluğuyla toplantı yeter sayısının sağlanmasından sonra, toplantıya katılanların salt çoğunluğunun kararı ile fesih kararı alınabilir.

C. MAHKEME KARARI İLE KAPANMA

Sendika tüzel kişiliğinin mahkeme kararıyla sona ermesi de mümkündür. 6356 sayılı Kanun'un 7. maddesinin 3. fıkrasında sendika tüzüğündeki aykırılıklar nedeniyle ilgililerin yargı yoluna gitmesi sonucu, mahkemenin aykırılıkların giderilmesi için tanıdığı süre içerisinde bu aykırılıkların giderilmemesi halinde sendikanın kapatılmasına karar verileceği düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 31. maddesine göre; Anayasa'da belirtilen Cumhuriyet'in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika, merkezin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısı'nın talebi üzerine İş Mahkemesi'nin vereceği kararla kapatılabilir. Ancak bu aykırı davranışın bireysel olarak yöneticilerce gerçekleştirilmemesi gerekmektedir.

Aynı hüküm, 4688 sayılı Kanun'un 37. maddesinde de bulunmaktadır. Maddeye göre, Anayasa'da belirtilen Cumhuriyet'in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika, merkezinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısı'nın talebi üzerine yetkili olan İş Mahkemesi'nin vereceği kararla kapatılabilir. Bu hükme aykırı hareket eden sendika hakkında 2908 sayılı Dernekler

Kanunu'nun "*Derneklerin Valiliklerce Faaliyetten Alıkonulması*" başlıklı 54. maddesine göre işlem yapılacağı da ifade edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKALARLA İLGİLİ TÜRK CEZA KANUNU'NDA YER ALAN SUÇLAR

I. GENEL OLARAK

1982 Anayasası, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve başta ILO Sözleşmeleri olmak üzere uluslararası sözleşmeler ile belirtilen ve koruma altına alınan; sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi, sendikal nedenlerle işçi veya işverenlerin ayrımcılığa maruz kalmaları, iş sözleşmesinin sendika üyeliği nedeniyle feshedilmesi gibi durumlar Ceza Hukuku'nun koruması altına alınmıştır. Bu bölümde, Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen sendikal faaliyetlerle ilgili olabilecek suçlar ve diğer kanunlardaki cezai hükümler; istatistikler, Yargıtay ve AİHM kararları ile doktrindeki görüşler ışığında incelenecektir.

6356 sayılı Kanun'dan önceki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda 31. maddesindeki düzenlemeye göre; *“İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.”* Buna aykırı davranan işverenler aynı Kanun'un 59. maddesi uyarınca, sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarının yarısından az olmamak üzere ağır para cezasına çarptırılmaktaydı. Ancak bu hükmün, TCK'nın 118. maddesi ile çatışma oluşturması nedeniyle¹⁶⁰ ve son dönemde gelişen **dekriminalizasyon** (*suç olmaktan çıkarma*) siyaseti kapsamında 6356 sayılı Kanun'da adli para cezasına yer verilmemiş; idari para cezası öngörülmüştür¹⁶¹.

4688 sayılı Kanun'un 38. maddesine göre; hapis ve adli para cezası ile cezalandırılan bazı sendikal hak ihlalleri, 6356 sayılı Kanun'da hapis ve adli para cezası değil; idari para cezası ile cezalandırılmıştır. Gerçekten, 6356 sayılı Kanun'un *“Ceza Hükümleri”* başlıklı 78. maddesi uyarınca, üye olmayı engelleyenler, üye

¹⁶⁰ Tankut Centel, “Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler”, **Çimento İşveren Dergisi**, S. 5, C. 19, 2005, s. 11, http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/yeni_turk_ceza_kanunu.pdf, (E.T.: 14.09.2015).

¹⁶¹ Yarsuvat, **Çalışma**, s. 308.

kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayan kişiler, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde; üyeliği engellenen veya üyelikten ayrılmaya zorlanan her kimse için 862 TL idari para cezası ile cezalandırılmalıdırlar¹⁶². Söz konusu madde ile olumlu ve olumsuz sendikal haklar koruma altına alınmıştır. Bu idari yaptırımın, gerekçeli olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından verileceği, 6356 sayılı Kanun'un 78. maddesinin son fıkrasında belirtilmiştir. Ancak bu fiiller nedeniyle TCK'nın 118. maddesindeki sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu gerçekleştiği takdirde, Kabahatler Kanunu'nun 15. maddesinin son fıkrasındaki içtima hükümleri uyarınca, bu madde hükmü uygulanmayacaktır.

Bu bölümde ilk olarak; sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçuna (TCK. m. 118), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçuna (TCK m. 117), nefret ve ayrımcılık suçuna (TCK m. 122), mala zarar verme suçuna ve nitelikli hallerine (TCK m. 151 ve 152/1-e), dolandırıcılık suçuna (TCK m. 157) ve kamu görevinin terki veya yapılmaması suçuna (TCK m. 260) değinildikten sonra; 6136 sayılı, 4688 sayılı ve 2911 sayılı Kanun'da düzenlenen cezai hükümler incelenecektir. Konumuzu daha çok ilgilendirmesinden dolayı; sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, diğer suçlara oranla daha ayrıntılı ve sistematize edilmiş bir şekilde ele alınmıştır.

Türk Ceza Kanunu'nda özel olarak düzenlenen sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, Alman Ceza Kanunu'nda (Strafgesetzbuch - StGB) genel olarak düzenlenmiştir¹⁶³. StGB'nin kişisel özgürlüğe karşı suçlar başlıklı 18. bölümünde düzenlenen 240. ve 241. maddedeki Cebir (Nötigung) ve Tehdit (Bedrohung) suçları somut olayda uygulanmaktadır.

Şartların oluşması halinde, sendikaların kanun dışı faaliyetleri nedeniyle StGB'nin 125. maddesindeki Kamu Barışını Bozma Suçu'ndan da (Landfriedensbruch) bahsedilebilecektir. Kamu Barışını Bozma Suçunda, "*Her kim,*

¹⁶² Kanun metninde ödenmesi gereken tutar 700 TL olarak belirtilmiş olsa da; 2015 yılı için ödenmesi gereken ücret, %10,11'lik yeniden değerlendirme oranı ile hesaplandığında 862 TL olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından güncellenmiştir. Güncel tablo için bkz., <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/ipc/6356>, (E.T.: 25.08.2015).

¹⁶³ Almanca metnin çevirisi; Feridun Yenisey / Gottfried Plagemann, **Alman Ceza Kanunu Strafgesetzbuch Türkçe Çeviri**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 353; İlhan Üzülmüş, **Yeni Türk Ceza Kanunu'nun Hürriyete Karşı İşlenen Suçlar Sistemi Çerçevesinde Tehdit, Şantaj ve Cebir Kullanma Suçları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 26.

kamu güvenliğini tehdit eder bir şekilde birleştirilen güçlerle, bir insan topluluğu tarafından gerçekleştirilmekte olan; insane veya eşyaya yönelik cebir ve şiddet hareketlerine veya insanların cebir ve şiddet hareketlerinin yapılacağı konusunda tehdit edilmesi fiillerine fail veya şerik olarak katılırsa ... üç yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası ile cezalandırılır¹⁶⁴.” hükmü bulunmaktadır. Öyleyse; Türk Ceza Kanunu’nda sendikal haklara ilişkin 118. maddesinde özel olarak düzenlenen hüküm bulunmasaydı, bizim de Almanya’da ve eski TCK döneminde olduğu gibi cebir ve tehdide ilişkin genel hükümleri uygulamamız gerekecekti.

II. TÜRK CEZA KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞLENEBİLEN SENDİKAL SUÇLAR

A. SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASININ ENGELLENMESİ SUÇU

Sendikal hakların engellenmesi suçu, 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 Türk Ceza Kanunu’nun Hürriyete Karşı Suçlar başlıklı 7. bölümünde, 118. maddede yer almaktadır. 765 sayılı Eski Türk Ceza Kanunu’nda yer almayan bu suç; 2005 yılından önce tehdit ve cebir suçları çerçevesinde cezalandırılmaktaydı¹⁶⁵. TCK’nın hazırlanışı esnasında; Hükümet Tasarısında ve TBMM Adalet Alt Komisyonu Raporunda bulunmayan bu suç, daha sonra Adalet Komisyonu tarafından Kanun taslağına ilave edilmiştir¹⁶⁶. 5237 sayılı TCK’nın yürürlüğe girmesi ile birlikte bu suç, özel olarak Türk Ceza Kanunu’na dahil olmuştur¹⁶⁷.

¹⁶⁴ Yenisey / Plagemann, s. 212.

¹⁶⁵ Sesim Soyer, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler”, **Hukuki Perspektifler Dergisi**, S. 7, 2006, s. 105; Duygun Yarsuvat, “Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117. ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 7, 2007, s. 142, https://www.mess.org.tr/content/sicil_eyl%C3%BCI_2007.pdf, (E.T.: 23.10.2015).

¹⁶⁶ Ahmet Gökçen, “Hürriyete Karşı Suçlar”, s. 31, www.ceza-bb.adalet.gov.tr/makale/117.doc; Centel, s. 10.

¹⁶⁷ Durmuş Tezcan / Mustafa Ruhan Erdem / Murat Önok, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, 12. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2015, s. 423; Sözen, s. 57.

1. Korunan Hukuki Yarar

TCK'nın 118. maddesinde düzenlenen suç açısından korunan hukuki yarar; hem 1982 Anayasası'nın 51. maddesi, hem de uluslararası andlaşmalar ile koruma altına alınan, sendikaya üye olup-olmama, sendikal faaliyetlere katılıp katılmama, sendika yönetiminde görev alıp almama ve sendikadan serbestçe ayrılabilme gibi bir takım hakların korunmasıdır. Bireysel sendika özgürlüğünü koruma altına alan ilk fıkranın yanında, ikinci fıkradaki kollektif sendika özgürlüğü açısından korunan hukuki yarar ise; sendikanın kanunlar tarafından kendisine tanınmış olan haklarının kullanım özgürlüğü olarak ifade edilebilir¹⁶⁸.

2. Fail ve Mağdur

Her suç bakımında suçun en az bir faili bulunur. Fail, suçun maddi unsurlarından birisidir. Yapmış olduğu hareketin anlam ve sonuçlarını kavrama yetisine sahip olan gerçek kişiler fail olabilirler¹⁶⁹. Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun faili bakımından esasen bir özellik arzetmemektedir. Bu suçu, cezai sorumluluğu bulunan herkes; işçi-işveren veya bir başka kimse olması farketmeksizin işleyebilir. Ancak bu suçu bir kamu görevlisi, görevi gereği elinde bulundurduğu araç ve gereçler ile işlemesi durumunda; ayrıca TCK'nın 266. maddesindeki “Kamu Görevine Ait Araç ve Gereçleri Suçta Kullanma” suçundan cezalandırma yoluna gidilmelidir. Örneğin; bir polisin, görevi gereğince kendisine verilen silah ile bir işçiyi tehdit ederek sendikaya üye olmasını engellemesi gibi.

Mağdur ise suçun bir diğer maddi unsurudur. Suçtan zarar gören kavramından ayrı bir kavram olan mağdur, bir suçun işlenmesi dolayısıyla zarar gören kişidir. Mağdur, hayatta olmalı ve insan olmalıdır¹⁷⁰. Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun mağduru; ilk ve ikinci fıkrada farklılık arz etmektedir. İlk fıkrada suçun mağduru; sendikaya üye olabilecek işçi ve işverenler, sendikaya üye olan işçi ve işverenler ile sendikada görev almış kimseler suçun mağduru olabilir. Sendikanın, 6356 sayılı Kanun kapsamındaki işçi ya da işveren sendikası veya 4688

¹⁶⁸ Ali Hakan Evik, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 10, 2006, s. 206; Sözen, s. 58; Soyer, s. 101.

¹⁶⁹ Hamide Zafer, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 148.

¹⁷⁰ İzzet Özgenç, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 211.

sayılı Kanun çerçevesindeki kamu görevlisi sendikası olması suçun mağduru bakımından değişikliğe sebebiyet vermeyecektir¹⁷¹. 4688 sayılı Kanun'da belirtilen sendikaya üye olamayacak kişilerin veya sendikaya üyelik hakkı olmayan kimselerin, sendikaya üye olmalarının engellenmesi halinde; bu kimseler suçun mağduru olmayacaktır.

TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrası bakımından ise; sendikal faaliyetlerin engellenmesi durumunda kanımızca suçun mağduru, sendika tüzel kişiliğidir. Sendikanın yapabileceği faaliyetler; işçi ve işveren sendikaları açısından 6356 sayılı Kanun'un 26. maddesinde, kamu görevlileri sendikası bakımından ise 4688 sayılı Kanun'un 19. maddesinde belirtilmiştir. Eğer söz konusu sendikal faaliyetin, 4688 sayılı Kanun'un 20. maddesindeki ya da 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesindeki sendikal yasaklar kapsamındaki bir fiil olması halinde, TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrasındaki suç oluşmayacaktır.

6356 sayılı Kanun'un 26. maddesi şu şekildedir:

“(1) Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur.

(2) Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.

(3) Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.

¹⁷¹ Soyer, s. 102.

(4) Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır.

(5) Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.

(6) İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.

(7) Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.

(8) Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz. Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.”

4688 sayılı Kanun’un 19. maddesi düzenlenen sendikal faaliyetler ise;

“(1) Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar, bu Kanun’daki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaya yetkilidir. Sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

(2) a) Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek.

b) Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.

c) Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

d) Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.

e) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.

f) Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.

g) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, misafirhane spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.

h) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Bakanlar Kurulunca vergi muaflığı tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak, afete uğrayan bölgelerde konut ve sağlık tesisleri yapmak.” şeklinde ifade edilmiştir.

4688 sayılı Kanun’un 20. maddesinde belirtilen sendikal yasaklar;

“Bu Kanuna göre kurulan sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddî yardım kabul edemez, siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî yardımda

bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar. Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.” denilerek, kanun koyucu tarafından açık bir şekilde belirtilmiştir.

3. Fiil

TCK'nın 118. maddesinde düzenlenen bu suçta, söz konusu suç teşkil eden fiilleri iki şekilde sınıflandırmamız mümkündür. Bu maddenin ilk fıkrasında bireysel sendikal özgürlüklerin korunması, ikinci fıkrasında ise; kollektif sendikal özgürlüklerin korunması amaçlanmıştır¹⁷².

Sendikal hakların engellenmesi suçunun ilk fıkrasındaki düzenlemede; bir kimsenin sendikaya üye olmasına veya olmamasına, sendikanın faaliyetlerine katılmasına ya da katılmamasına, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmasına neden olmak için; o kimseye karşı cebir veya tehdit kullanılması fiili cezayı gerektirmektedir¹⁷³. Bu suçta mağdur, sendikaya üye olmak veya sendikal faaliyetlere katılmak istemekte; ancak fail cebir ve tehdit kullanarak mağdurun bu haklarını kullanmasını engellemektedir. Örneğin; sendikal bir işçi sendikanın

¹⁷² Evik, s. 206.

¹⁷³ **Sendikal hakların kullanımına ilişkin ceza sorumluluğunun yanı sıra, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre tazminat sorumluluğu da bulunmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi hükmüne göre:** “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini işpat 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. Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.”

düzenlemiş olduğu greve katılmak istememekte, ancak sendika üyelerinden biri, işçiyi tehdit ederek zorla greve katılmasını sağlamaktadır.

Bu suçun meydana gelmesi için; cebir ya da tehdit sonucunda kişinin üyelikten ayrılması, üye olmaya ya da üye olmamaya karar vermesi veya sendikal faaliyetlere katılıp/katılmaması önem arz etmemektedir. Seçimlik hareketli olan bu suçta, yukarıda belirttiğimiz amaçlarla cebir, tehdidin veya ikinci fıkra için hukuka aykırı başka bir davranışın meydana gelmesi ile birlikte suç tamamlanmış olacaktır¹⁷⁴. Madde gerekçesinde¹⁷⁵ bu suçun teşebbüs suçu¹⁷⁶ olduğu ifade edilmiştir¹⁷⁷. Çünkü teşebbüs suçu olduğunu savunan görüşlere göre; bu suç ile, sendikaya üyelikten alıkonma veya sendikadan ayrılma amacıyla cebir veya tehdit kullanılması cezalandırılmaktadır¹⁷⁸.

Sendikal hakların engellenmesi suçunun unsurlarından biri olan cebir; TCK'nın 108. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; *“Bir şeyi yapması veya yapmaması ya da kendisinin yapmasına müsaade etmesi için bir kişiye karşı cebir kullanılması halinde, kasten yaralama suçundan verilecek ceza artırılır.”* hükmü konulmuştur. Madde gerekçesinde cebir; *“Kişiye karşı fiziki güç kullanmak suretiyle, onun veya bir üçüncü kişinin iradesi ve davranışları üzerinde zecri (zorlayıcı) bir etki meydana getirilmesidir.”* şeklinde ifade edilmiştir. Cebir doktrinde; *“Bir kişinin halen hissedeceği bir kötülük, tecavüz icrası suretiyle, bu veya bir üçüncü kişinin iradesi ve davranışları üzerinde zorlayıcı bir etki meydana getirilmesidir”* şeklide de tanımlanmıştır¹⁷⁹. Doktrinde cebir ile ilgili olarak; *“Bir başkasının özgürce irade oluşturması ve/veya bu doğrultuda hareket etmesini önlemeye elverişli bir surette güç kullanmak veya başkaca fiziki etkide bulunmak suretiyle bedene yönelik zorlama”*

¹⁷⁴ Sözen, s. 61.

¹⁷⁵ Türkiye Büyük Millet Meclisi, **Türk Ceza Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu**, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss664m.htm>, (E.T.: 07.09.2015).

¹⁷⁶ Teşebbüs suçları, suçun teşebbüs aşamasında kalması halinde dahi, tamamlanmış şekliyle cezalandırma yoluna gidilen suçlar olarak ifade edilebilir. Teşebbüs suçlarına örnek olarak; Yargı Görevi Yaparı, Bilirkişiyi veya Tanığı Etkilemeye Teşebbüs (m. 277), Adil Yargılamayı Etkilemeye Teşebbüs (m. 288) ya da Cumhurbaşkanına Suikast ve Fiili Saldırı (m. 310) suçları verilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz., M. Emin Artuk / Ahmet Gökçen / Caner Yenidünya, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 9. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 587.

¹⁷⁷ Gökçen, s. 32; Centel, s. 10; Soyer, s. 105.

¹⁷⁸ Soyer, s. 105.

¹⁷⁹ Adem Sözüer, “Tehdit Suçu”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 54, S. 1-4, 1994, s. 128, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/1023014653/1023013869>, (E.T.: 14.09.2015).

şeklinde yapılmış tanım da mevcuttur¹⁸⁰. Keza cebrin, “*Kişiye karşı bedenen hissedebileceği şekilde maddi kuvvet kullanmak suretiyle onun davranışları üzerinde zorlayıcı bir etkinin meydana getirilmesi*” olarak tanımlanması da mümkündür¹⁸¹. Ayrıca cebir hakkında, “*Bir kimsenin, maddeten yani fiziki güç kullanılmak suretiyle zorlanarak bir suçu işlemek zorunda bırakılmasını belirtmektedir.*” şeklinde bir tanım da yapılmıştır¹⁸².

Cebre maruz kalan kimse; cebrin meydana getirdiği acının da etkisi ile belli bir davranışta bulunmaya zorlanmaktadır. Cebir suçundan dolayı verilecek ceza ayrı bir ceza olmayıp, kasten yaralama suçuna atıf yapılmaktadır ve kasten yaralama nedeniyle verilecek cezanın artırılacağı ifade edilmektedir. Cebir suçu, tehlike suçu niteliğinde olup, bağlı hareketli bir suçtur. Salt hareket suçu olan cebir, belirli bir amaca yönelik olarak cebre başvurulması ile tamamlanacaktır¹⁸³. Cebir suçunun işlenmesi ile yararına haksız menfaat sağlanan tüzel kişiler hakkında da TCK’nın 111. maddesi uyarınca tüzel kişilere özgü güvenlik tedbirlerine hükmolunacaktır¹⁸⁴.

TCK’nın 106. maddesinde düzenlenmiş olan tehdit suçu hakkında;

“Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikayeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

Tehdidin; silahla, kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle, birden fazla kişi tarafından birlikte, var olan

¹⁸⁰ Tezcan / Erdem / Önok, s. 452.

¹⁸¹ Üzülmöz, s. 48.

¹⁸² Recep Gülşen, **Ceza Hukukunda Sorumluluğu Kaldıran Nedenlerden Kaza, Mücbir Sebep, Cebir ve Tehdit**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007, s. 132.

¹⁸³ Tezcan / Erdem / Önok, s. 454.

¹⁸⁴ M. Emin Artuk / Ahmet Gökçen / Caner Yenidünya, **TCK Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 2801.

veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak işlenmesi halinde, fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Tehdit amacıyla kasten öldürme, kasten yaralama veya malvarlığına zarar verme suçunun işlenmesi halinde, ayrıca bu suçlardan dolayı ceza verilir.” hükümlerine yer verilmiştir.

Manevi cebir anlamına da gelen¹⁸⁵ tehdit ile ilgili olarak doktrinde; “Az veya çok yakın bir kötülük yapılacağına başkasına bildirilmesi demektir” şeklinde bir tanıma da yer verilmiştir¹⁸⁶. Bir başka tanıma göre tehdit; “Gerçekleşmesi, failin isteğinin yerine getirilmemesi şartına bağlı olan bir tecavüzün veya kötülüğün mağdura bildirilmesidir” şeklinde ifade edilmiştir¹⁸⁷. Keza doktrinde tehdit ile ilgili olarak, “Başka bir şekilde sakınılamayan ve gerçekleştirilmesi onu söyleyen kişiye bağlı olan yakın gelecekte gerçekleşecek ağır bir kötülüğün mağdura bildirilmesidir.” tanımı da yapılmıştır¹⁸⁸.

Tehditte, tehdidin konusunu oluşturan isteğin yerine getirilmemesi durumunda, kötülüğün failin iradesi kapsamında meydana geleceğinin bildirilmesi durumu vardır. Tehdit suçunu oluşturacak fiiller ile mağdurun hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yöneltilmiş bir saldırı olmalıdır. Bunlardan herhangi birine yöneltilen tehdit etme fiili, TCK’nın 106. maddesinin 1. fıkrasındaki suçun oluşması için yeterli olacaktır¹⁸⁹. Tehdidin, mağdurun huzurunu bozmaya ve onda korku meydana getirmeye elverişli olması gerekmektedir¹⁹⁰. Tehdit suçunun temel şeklinin veya nitelikli hallerinden birinin meydana gelmesi, suçun meydana gelmesi bakımından farklılık oluşturmayacaktır¹⁹¹. Belirtmemiz gerekir ki; cebir ve tehdit, bu

¹⁸⁵ Sedat Bakıcı, “Tehdit Suçu ve Unsurları”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 5, 1992, s. 717, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1992-5/1.pdf>, (E.T.: 14.09.2015).

¹⁸⁶ Sahir Erman, “Çalışma Hürriyetinin Tahdidi Veya Men’i Suçu”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 18, S. 3-4, 1952, s. 693, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/1023005005/1023004545>, (E.T.: 08.09.2015).

¹⁸⁷ Sözüer, s. 129; Üzülmüş, s. 49.

¹⁸⁸ Recep Gülşen, s. 155.

¹⁸⁹ Erdener Yurtcan, **Yargıtay Kararları Işığında Hürriyete Karşı Suçlar**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 2.

¹⁹⁰ M. Emin Artuk / Ahmet Gökçen / Caner Yenidünya, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 15. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 347.

¹⁹¹ Yargıtay 4. CD., E. 2009/12067, K. 2009/15749, Türk Ceza Hukuku Derneği, **Yargıtay Kararları Çerçevesinde Ceza Hukuku Sempozyumu**, Ufuk Matbaacılık, İstanbul, 2011, s. 158.

suç bakımından cezanın unsurunun olmasının yanında, ceza hukukumuz açısından ceza sorumluluğunu kaldıran bir neden olarak da meydana gelebilmektedir¹⁹².

Tehdidin gerçekleşip gerçekleşmemesi, suçun oluşumu için önemli olmayıp; tehdidin ciddi olması ve mağdur üzerinde olumsuz bir etki bırakması yeterlidir¹⁹³. Belirtmemiz gerekir ki; grev yapmakta olan işçilerin, fabrikanın kapısı önünde toplanması fiilinde, fabrikaya giriş ve çıkışa engel olunmadığı takdirde, tehdit suçu oluşmayacaktır. Ancak grev esnasında, yol kesme, abluka altına alma, bağırıp çağırma gibi tehdit oluşturabilecek olayların meydana gelmesi durumunda tehdit veya şartları olduğu takdirde iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçundan söz edilebilmesi mümkündür¹⁹⁴. İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu açısından oluşabilecek durumlara ise, ileride değinilecektir.

Bir kimsenin bir sendikaya üye olması halinde baskı uygulayacağını zımni veya açık bir şekilde ifade eden veya belirli bir sendikanın faaliyetine katılması durumunda soruşturma açacağından bahisle tehdit eden amir, tehdit dolayısıyla sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi nedeniyle sorumlu olacaktır. Keza, bir işçinin sendikanın düzenlediği greve katılması amacıyla dövülmesi ya da bir işçinin bir sendikadan ayrılmaması halinde ailesinden birine zarar verileceğinin söylenmesi durumunda da bu suç cebir suretiyle oluşacaktır.

İş sözleşmesine konulan; sendikaya üye olunmayacağı ve üyelik halinde iş sözleşmesinin sona erdirileceğine ilişkin ibarenin konmasının tehdit niteliğinde olmayacağını ifade eden görüşün¹⁹⁵ aksine; bir kişinin işinin sona erdirileceğine yönelik bu tür beyanların tehdit olması gerektiği kanaatindeyiz. Belirtmemiz gerekir ki; iş sözleşmelerine konulan bu tür ifadeler, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine aykırılık nedeniyle hukuken geçersizdir. Ancak söz konusu geçersizlik, tüm sözleşmeyi değil; sözleşmedeki ahlaka aykırı olan maddeyi etkileyecektir. Bu geçersizliğe rağmen suçun oluşması için ikili bir ayırım yapılması gerektiğini düşünmekteyiz.

¹⁹² Ayrıntılı bilgi için bkz., Recep Gülşen, s. 132-176.

¹⁹³ Artuk / Gökçen / Yenidünya, **TCK Şerhi**, s. 2716; Hale Gülşen, “**Türk İş Hukukunda Sendikal Ayrımcılık, Önlenmesi ve Yaptırımı**”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s. 161.

¹⁹⁴ Erman, s. 694.

¹⁹⁵ Soyer, s. 106.

İşveren tarafından sözleşmeye konulan hüküm gerekçe gösterilerek sözleşmenin feshedilmesi, feshedileceğine ilişkin işçiye sözlü veya yazılı olarak uyarı verilmesi, işçinin sendika üyeliği nedeniyle disiplin cezasına çarptırılması gibi somut şekilde bir sendikal ihlalin varlığı durumunda TCK'nın 118. maddesi, sözleşmedeki ahlaka aykırı hükmün geçersiz oluşuna bakılmaksızın uygulanacaktır. Ancak işçinin işe giriş esnasında, henüz işçi stütüsü kazanmaması ve işçi statüsü olmayan bir kimsenin de sendikaya üye olamaması nedeniyle suç oluşmayacaktır. Aynı işyerinde sözleşme yenilerken yeni sözleşmeye sendikal hakkın kullanılmasının engellenmesi nedeniyle bir hüküm konulması halinde yine TCK'nın 118. maddesinin uygulanması gerekecektir. Keza, yalnızca kağıt üzerinde kalan ve işçide tedirginlik yaratmayan durumlarda da işverene ceza verilmemelidir. Bu gibi durumlarda işvereni TCK'nın 118. maddesi gereği cezalandırmak, adalete aykırı olacaktır. Belirtmemiz gerekir ki, sendikal nedenle işten çıkarma durumunda İş Kanunu hükümleri uyarınca işçinin tazminat talep etme hakkı da mevcuttur.

Nitekim Kütahya 2. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2007 tarihinde vermiş olduğu kararda¹⁹⁶; bir şirkette müdür olarak görev yapan sanığın, işçileri sendikadan ayrılmaya zorlama amacıyla baskı uygulaması, bu işçileri ağır işlere vermesi, toplu iş sözleşmesinden yararlandırmaması, istifa edin demesi, hafta tatili ve bayram izinlerini kaldırması ve **“kapının önüne koymak”** gibi söz ve davranışlarda bulunmasını tehdit olarak değerlendirmiş ve sanık hakkında, bireysel sendikal haklarının kullanılmasının engellenmesi suçu nedeniyle hapis cezasına hükmetmiştir. Ayrıca mahkeme, sanığın pişmanlık emaresi göstermemesi ve bu suçu tekrar işleyeceği algısını oluşturmaması nedeniyle cezayı seçenek yaptırımlara çevirmemiş ve ertelememiştir.

Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2010 tarihinde vermiş olduğu bir kararda¹⁹⁷; şirket yetkilisi sanıkların, Birleşik Metal İşçileri Sendikası'na üye olduğunu öğrendikleri katılan hakkında **“sendikadan istifa et, yoksa seni işten atarız”** şeklindeki beyanları tehdit olarak değerlendirilmiş ve sanıklar hakkında tehdit suretiyle bireysel sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu dolayısıyla

¹⁹⁶ Kütahya 2. Sulh Ceza Mahkemesi, E. 2006/366, K. 2007/268, <https://www.facebook.com/guvenlikis34/posts/266879853466860>, (E.T.: 21.07.2015).

¹⁹⁷ Yargıtay 4. CD., E. 2008/15172, K. 2010/13889, www.kazanci.com, (E.T.: 08.09.2015).

cezaya hükmolunarak yerel mahkemenin verdiği beraat kararı bozulmuştur. Bunun yanında, Belediye-İş Sendikası'na üye olan 152 işçiyi baskı ve tehditle sendika değiştirmeye zorlayan, bu işçileri işten çıkartan, daha sonra işe iade kararları ile işe alan Belediye Başkanı hakkında 2,5 yıl hapis cezasına hükmolunmuştur¹⁹⁸.

Cebir veya tehdit olmaksızın bir kişinin sendikaya üye olması veya olmaması, sendikal faaliyetlere katılması veya katılmaması ya da sendikadan ayrılmaya zorlanması halinde bu suç oluşmayacaktır. Örneğin; bir kişinin sendikaya üye olmasını engelleme amacıyla işçinin e-devlet şifresini çalıp, bu sistem üzerinden üyelik başvurusunu iptal eden ya da üyelikten çıkma başvurusu yapan kişi; sendikal hakların engellenmesi suçu nedeniyle cezalandırılmayacaktır. Ancak belirtelim ki, bu durumda bilişim suçları veya verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçları bakımından cezai sorumluluk devam etmektedir. Yine; oğlunun sendikanın düzenlediği gösteri yürüyüşüne katılmaması amacıyla oğlunu odaya kilitlemesi ya da bir kişinin, arkadaşının sendikal faaliyete katılması amacıyla kandırarak gösteri alanına getirmesi fiilleri nedeniyle sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu bakımından cezalandırma yoluna gidilmeyecektir. Oğlunu odaya kilitleyen babanın durumunda şartları oluştuğu takdirde; TCK'nın 109. maddesindeki kişiyi hürriyetinden yoksun kılma suçu oluşabilecektir.

Sendika üyeliğinin kontrolü amacıyla e-devlet şifresini işçisinden isteyen; ancak e-devlet şifresini vermediği için işçiyi işten çıkarmakla tehdit eden işveren sanık hakkında, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu nedeniyle cezaya hükmolunmuştur¹⁹⁹. Burada işverenin kastı, sendikal üyeliğin durumu öğrenmesi ile birlikte işçiye karşı negatif tutumlar sergilemek ve hatta işten çıkartmak olduğundan, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla e-devlet şifresini vermek istemeyen işçiye yönelik bu tür eylemler, TCK'nın 118. maddesinin 1. fıkrası uyarınca cezalandırılmalıdır.

TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrasında ise; cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi

¹⁹⁸ “Sendikal baskıya hapis cezası” başlıklı haber için bkz., <http://belediyeis.org.tr/haberyaz.php?mlzid=14&lang=tr&haberid=12>, (E.T.: 08.09.2015).

¹⁹⁹ “Sendikal hakka engele hapis cezası verildi” haberi, <http://www.tekgida.org.tr/Oku/8954/Sendikal-Hakka-Engel-Hapis-Cezasi-Verildi>, (E.T.: 08.09.2015).

halinde fail hakkında hapis cezasına hükmolunacaktır. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi, burada korunan hukuki yarar kollektif sendika özgürlüğüdür. Kanun dışı olan sendikal faaliyetlerin engellenmesinin bu madde kapsamında kabul edilmesi mümkün değildir²⁰⁰. Söz konusu suç, sendikal faaliyetin engellenmesi ile tamamlanmış olacaktır. TCK'nın 118. maddesinin 1. fıkrasındaki cebir ve tehdit unsurlarının yanında; 2. fıkra "hukuka aykırı bir başka davranış" ile de suçun işlenmesi mümkün hale getirilmiştir. Örneğin; kapalı sendika toplantısı esnasında ses sistemlerinin kablolarını koparan, elektiriklerin kesilmesine neden olan ve bu fiiller dolayısıyla sendikal faaliyeti engelleyen kişi, 2. fıkra uyarınca cezalandırılmalıdır. Ayrıca, sendika toplantısının yapılmaması amacıyla diğer sendika üyeleri tarafından toplu bir şekilde cebir uygulanması da 2. fıkra hükmü kapsamında değerlendirilmelidir.

TCK'nın 118. maddesinin ilk fıkrasındaki ihlaller, cebir veya tehdit olmadan hukuka aykırı bir davranış ile meydana gelirse, bu maddeden değil; şartları oluşması durumunda 4688 veya 6356 sayılı Kanun'un cezai hükümlerince yaptırım uygulanacaktır. Kanımızca, ikinci fıkradaki "*hukuka aykırı bir başka davranış*" unsuru, ilk fıkraya da eklenmelidir. Bu suretle sendikal hakların daha etkin bir şekilde korunabilmesi mümkün olacaktır. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki; mesai saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmanın işveren tarafından engellenmesi, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunu oluşturmayacaktır²⁰¹.

Sendikal hakların engellenmesi suçunun, bireysel sendikal özgürlükleri koruma altına alan ilk fıkrası, ani suç²⁰² niteliğindedir. Çünkü; ilk fıkradaki sendikal özgürlükleri engelleme amacıyla cebir veya tehdidin uygulandığı an suç tamamlanmış olacaktır. Aynı şekilde, kollektif sendikal özgürlüklere ilişkin TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrası da ani suç olarak kabul edilmelidir. Bu suçların meydana

²⁰⁰ Soyer, s. 102.

²⁰¹ 4688 sayılı Kanun'un 23. maddesi uyarınca: "*İşçilerden farklı olarak işyeri sendika temsilcileri, sendikal görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar. İşyeri sendika temsilcilerinin bu izinlerini farklı günlerde kullanması mümkündür.*" 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesine göre: "*İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.*" hükmü bulunmaktadır. İzinleri farklı günlerde kullanabilmeye ilişkin Devlet Personel Başkanlığı'nın 2013 yılındaki 55921223.450.01.00 sayılı tebliği için bkz., <http://www.memurlar.net/common/news/documents/494171/sendikalizin.jpg>, (E.T.: 14.09.2015).

²⁰² Ani suç; suçla korunan hukuki yararın ihlal edilmesinin anlık bir şekilde gerçekleşmesi olarak ifade edilebilir. Bu bakımdan, TCK'nın 81. maddesinde düzenlenen kasten öldürme suçu, ani suça örnek olarak verilebilir, Zafer, s. 196.

gelmesi kapsamında işlenen fiillerin mütamadi suç²⁰³ olmaları, sendikal hakların engellenmesi suçunun ani suç olması özelliğini etkilemeyecektir. Örneğin, sendika başkanının kaçırılması durumunda, hürriyetten yoksun bırakma fiili mütamadi suç niteliği taşımaktadır. Ancak kaçırma fiilinin, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi amacını içermesi nedeniyle, kaçırma fiilinin başladığı andan itibaren sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu gerçekleşmiş olacaktır. Bu eylem neticesinde hem TCK'nın 118. maddesindeki suç; hem de 109. maddesindeki hürriyetten yoksun bırakma suçu oluşacak ve TCK'nın 44. maddesindeki fikri içtima hükümleri uyarınca daha ağır cezayı gerektiren hürriyetten yoksun bırakma suçu uygulanacaktır.

Sendikal hakların engellenmesi suçunun ilk fıkrasındaki fiil, icrai nitelikte olup²⁰⁴; cebrin, tehdidin veya hukuka aykırı davranışın ihmali surette meydana gelmemesi nedeniyle bu suçun ihmali davranışla²⁰⁵ mümkün değildir²⁰⁶. Ancak ikinci fıkradaki kollektif sendikal özgürlüğe ilişkin suçun, ihmali olarak işlenmesi de mümkündür. Örneğin, sendika toplantısının yapılacağı salonun kapısını açmama gibi²⁰⁷. Ayrıca bu suç, zarar suçu²⁰⁸ değil; tehlike suçu²⁰⁹ niteliğindedir. Çünkü, iki

²⁰³ Mütamadi suç: “*Kanuni tarifindeki fiilin icrası, süreklilik arzeden suçlar*” şeklinde tanımlanabilir. Mütamadi suça örnek olarak, kişiyi hürriyetinden yoksun kılma, kamu görevinin usulsüz olarak üstlenilmesi, uyuşturucu madde bulundurma ve suç işlemek amacıyla kurulan örgüte üyelik suçları verilebilir, Özgenç, s. 170; Ani-mütamadi suç ayrımı, dava zamanaşımı sürelerinin (TCK m. 66/6) ve yetkili mahkemenin belirlenmesinde (CMK m. 12/2) etkili olmaktadır, Zafer, s. 196; Mahmut Koca / İlhan Üzülmöz, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2012, s. 113.

²⁰⁴ İcrai suç, icrai hareket ile suçun meydana gelmiş şekline denmektedir. İcrai hareket ise; toplum düzenini bozan davranışların yapılmamasını emreden normlara aykırılıktır. Örneğin; bir başkasının öldürülmemesine yönelik emrin ihlali, kasten öldürme suçunu, bir kişinin cinsel dokunulmazlığına yönelik saldırının olmaması gerektiği emrinin ihlal edilmesi kural olarak cinsel saldırı suçunu, başkasının taşınır malının rıza dışında alınmaması emrinin ihlali ise hırsızlık suçunu meydana getirecektir, Artuk / Gökçen / Yenidünya, **Ceza Hukuku Genel**, s. 238; Koca / Üzülmöz, s. 337 vd; Timur Demirbaş, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 10. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014, s. 224.

²⁰⁵ Kanun tarafından kendisinden beklenen fiilin yapılmaması dolayısıyla gerçekleşen suç; ihmali suç olarak adlandırılmaktadır. İhmali suçların gerçek ihmali suçlar ve gerçek olmayan (*görünüşt*e) ihmali suçlar olarak tasnifini yapan görüşler de mevcuttur. İhmali suça örnek olarak; akıl hastası üzerindeki bakım ve gözetim yükümlülüğünün ihmali, kaçak olan tutuklu veya hükümlüyü bildirmeme, kamu görevlisinin görevinin gereklerini yapmakta ihmali ve gecikme göstermesi verilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz., Zafer, s. 210-220; Hakan Hakeri, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 18. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 169 vd; Artuk / Gökçen / Yenidünya, **Ceza Hukuku Genel**, s. 238-247.

²⁰⁶ Sözen, s. 62.

²⁰⁷ Sözen, s. 63; Evik, s. 212.

²⁰⁸ Zarar suçu, suç teşkil eden fiil neticesinde bir zararın meydana gelmesinin arandığı suçlardır. Zarar suçunda; eylem ile birlikte, suç konusunun zarara uğraması gerekmektedir. Zarar suçuna örnek olarak; kasten öldürme veya mala zarar verme suçu verilebilir, Kayıhan İçel, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 258; Demirbaş, s. 238.

²⁰⁹ Türk Ceza Kanunu'nda bulunan suçlar açısından kural, bir zararın meydana gelmesiyle cezalandırma yoluna gidilebilmesi iken; istisnai olarak bir zarar meydana gelmeden yaptırıma tabi

fıkradaki sendikal faaliyetlerin engellenmesi amacıyla tehdidin, cebrin veya ikinci fıkradaki hüküm uyarınca hukuka aykırı bir fiilin meydana gelmesiyle oluşacak zararın bir önemi olmamakta; sendikal faaliyetlerin engellenme amacı suçun oluşumu için yeterli olmaktadır²¹⁰.

4. Manevi Unsur

Suçların işlenişi esnasında fiil ile fail arasında oluşan manevi bağ; manevi unsur olarak ifade edilmektedir²¹¹. Türk Ceza Kanunu'nun Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği, Kast ve Taksir başlıklı birinci bölümünün 21. - 22. maddelerinde düzenlenen kast ve taksir bakımından kural, kastın varlığıdır ve tüm suçlar kasten işlenebilmektedir. Ancak istisnai olarak, TCK'da özel olarak belirtilerek suçun taksirli şekli de cezalandırılmaktadır. Kasten işlenen fiillerden dolayı sorumluluğun oluşması için ayrıca bir düzenlemeye gerek yoktur²¹².

Kast; TCK'nın 21. maddesinde “*Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir.*” şeklinde ifade edilmiştir. Doktrinde unsurların ne olduğuna ilişkin tartışmalar mevcut olsa da, bu tanım doğrultusunda kastın unsurlarını, bilmek ve istemek olarak kabul etmekteyiz²¹³. Kast, olası kast ve doğrudan kast olarak ikiye ayrılmaktadır. Kastın bilmek ve istemek unsurlarını birlikte barındıran haline doğrudan kast; kişinin suçun kanuni tanımındaki unsurlarını öngörmesine rağmen fiili işlemesi, “olursa olsun” diye düşünmesi durumunda olası kasttan söz edilmelidir²¹⁴.

tutulan fiiller de bulunmaktadır. Bu tip suçlara, tehlike suçu adı verilmektedir. Tehlike suçu, suç teşkil eden fiil neticesinde bir zararın değil, zarar ihtimalinin meydana geldiği suçlardır. Bu tür suçlarda, zararın meydana gelmesinin telafisi güç ya da imkansız neticelere sebebiyet vermesi ihtimaline karşılık olarak oluşan tehlikenin cezalandırılması yoluna gidilmiştir. Hakeri, s. 177-178; Zafer, s. 190; Demirbaş, s. 238.

²¹⁰ Somut ve soyut tehlike suçları olarak ayrılan tehlike suçunda, farklılıklar şu şekilde ifade edilebilir. Somut tehlike suçları neticeli suçlardır ve hakim, zarar tehlikesi ile hareket arasındaki illiyet bağını ortaya koyması gerekmektedir. Soyut tehlike suçu ise; kanun tarafından suç tanımında, suçun konusunun belirtilmediği suçlardır. Bu suçlarda, tehlikenin oluşup oluşmadığından ziyade; korunan hukuki yarara aykırılık araştırılır. Örneğin; TCK'nın 215. maddesinde düzenlenen suçu ve suçluyu övme, 220. maddesindeki suç işlemek amacıyla örgüt kurma veya 125. maddesindeki hakaret suçu gibi. Ayrıntılı bilgi için bkz., Zafer, s. 190-198; Özgenç, s. 207-210; Hakeri, s. 178; İçel, s. 259.

²¹¹ Koca / Üzülmüş, s. 131.

²¹² Hakeri, s. 252; Zafer, s. 255.

²¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz., Zafer, s. 230-231.

²¹⁴ Özgenç, s. 240.

Taksir; TCK'nın 22. maddesinde düzenlenmiş olup, *“Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.”* şeklinde tanımlanmıştır. Türk Ceza Kanunu'nda sınırlı sayıda suçlarda mümkün olan²¹⁵ taksirin cezalandırılabilmesi için açıkça belirtilmek zorunluluğu vardır. Aksi takdirde taksire ilişkin sorumluluktan bahsedilemez. Taksir, bilinçli ve bilinçsiz taksir şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Failin, netice öngörmemesi ve istememesi halinde bilinçsiz taksir; kişinin öngördüğü neticeyi istememesi durumunda ise bilinçli taksirden söz edilir²¹⁶. TCK'nın 22. maddesinin 3. fıkrası uyarınca; bilinçli taksir halinde taksirli suça ilişkin ceza, üçte birinden yarısına kadar artırılır.

Sendikal hakların engellenmesi suçunun her iki fıkrası da suçun taksirli işleniş şeklini cezalandırmadığından dolayı, bu suç ancak kasten işlenebilen bir suçtur. İlk fıkra bakımından failin, sendikaya üye olup olmama, sendikanın faaliyetlerine katılıp katılmama ve sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlama amacıyla cebir veya tehdit kullanması gerekmektedir. Bu amaçlardan biri ile hareket edilmediği müddetçe ilk fıkra bakımından suç oluşmayacaktır. Birinci fıkra bakımından özel kasttan söz edilmelidir. Bu suçun teşebbüs suçu olduğunu savunan görüşlere göre, bu suçta olası kasttan dolayı sorumluluk mümkün değildir²¹⁷. İkinci fıkradaki suç açısından ise; olası ve doğrudan kast ile suçun işlenmesi mümkündür²¹⁸. Her iki fıkradaki suçlar açısından da, suçun taksirle işlenmesi mümkün değildir.

5. Suçun Nitelikli Halleri

Türk Ceza Kanunu'nda bulunan çoğu suçta, suçun daha ağır bir şekli nedeniyle cezayı artıran nitelikli hal mevcuttur. Örneğin, kasten öldürme suçunun basit halinin cezası müebbet hapis cezası iken; suçun tasarlanarak veya canavarca

²¹⁵ Türk Ceza Kanunu'nda cezalandırılan taksirli suçlar şunlardır: Taksirle Öldürme (m. 85), Taksirle Yaralama (m. 89), Taksirli İflas (m. 162), Genel Güvenliğin Taksirle Tehlikeye Sokulması (m. 171), Trafik Güvenliğini Taksirle Tehlikeye Sokma (m. 180), Çevrenin Taksirle Kirlenmesi (m. 182), Askeri Tesisleri Tahrip (m. 307/3), Savaş Zamanında Yükümlülükler (m. 322/2), Devletin Güvenliğine ve Siyasal Yararlarına İlişkin Bilgileri Açıklama (m. 329/3), Yasaklanan Bilgileri Açıklama (m. 336/3).

²¹⁶ Zafer, s. 268.

²¹⁷ Soyer, s. 106; Sözen, s. 65.

²¹⁸ Sözen, s. 65.

hisle işlenmesi halinde ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunacaktır. Sendikal hakların engellenmesi suçu bakımından bir nitelikli hal belirlenmemiştir.

Hürriyete karşı suçlarda; eğitim ve öğretimin engellenmesi, kamu kurumu veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinin engellenmesi, siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi, inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, konut dokunulmazlığının ihlali ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçları açısından TCK'nın 119. maddesinde nitelikli halleri belirten ortak bir madde olmasına rağmen; bu maddede sendikal hakların engellenmesi suçundan bahsedilmemiştir. TCK'nın 119. maddesindeki nitelikli haller arasında bu suçun olmamasının sebebi, sendikal hakların engellenmesi suçunun TCK metnine ortak hüküm ile birlikte Adalet Alt Komisyonu'nda değil de, daha sonra Adalet Komisyonu'nda eklenmiş olmasıdır. Bu ekleme sırasında nitelikli hale ilişkin TCK'nın 119. maddesinin değiştirilmesinin unutulduğu iddia edilmiştir²¹⁹.

TCK'nın 119. maddesindeki nitelikli hallerin sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu için de uygulanabileceğini savunan görüşler²²⁰ olsa da; suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereği ve ceza hukukunda kıyas yasağının olması nedeniyle²²¹ biz de bu görüşe katılmamaktayız²²². Kanımızca, kanun koyucu tarafından gerekli düzenlemeler yapılarak, TCK'nın 119. maddesindeki suçların arasına, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu da eklenmelidir.

²¹⁹ Evik, s. 215; Salih Kılıçdağı, “**Türk Ceza Kanununda Çalışma ve Örgütlenme Hürriyeti Aleyhine İşlenen Suçlar**”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009, s. 168.

²²⁰ Soyer, s. 107, dn. 69.

²²¹ Özgenç, s. 117.

²²² Soyer, TCK'nın 119. maddesinin sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu için uygulanamayacağını belirtmektedir, Soyer, s. 107.

6. Suçun Özel Görünüş Şekilleri

a. Teşebbüs

Teşebbüs'e ilişkin hükümler; Türk Ceza Kanunu'nun Ceza Sorumluluğunun Esasları kısmının, Suça Teşebbüs başlıklı üçüncü bölümünde, TCK'nın 35. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; kişi, istemeyi kastettiği bir suçu elverişli hareketlerle doğrudan doğruya icraya başlayıp da elinde olmayan nedenlerle tamamlayamaz ise; teşebbüsten dolayı sorumlu tutulur. Teşebbüsten söz edilebilmesi için, gerçekleştirilen fiilin icra hareketi niteliğinde olması, fiilin neticeyi meydana getirmek için elverişli olması ve suçun icra hareketlerine başlandıktan sonra, failin elinde olmayan nedenlerle bu hareketin tamamlanmamış olması gerekmektedir²²³. Fiilin teşebbüs aşamasında kalması durumunda, failin cezasında TCK'nın 35. maddesinin 2. fıkrası hükümlerine göre indirimine gidilir. Sendikal hakların engellenmesi suçunun ilk fıkrasının teşebbüs suçu olduğunu savunan görüşler olsa da; kanımızca bu suç teşebbüs suçu olarak nitelendirilmemelidir²²⁴.

TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrası açısından da; suçun teşebbüs aşamasında kalması mümkündür. Örneğin, sendikanın düzenlediği yasal toplantının engellenmesi amacıyla mikrofon kablosunu kesmek üzere yakalanan, ses sistemlerini bozmakta iken icra hareketlerini tamamlayamayan ya da sendikanın düzenlediği grevdeki işçilerin iradelerini etkilemek için sendika yöneticilerinin “yalancı, düzenbaz” olduklarının iddia edildiği basılı afişleri dağıtamadan kolluk kuvvetleri tarafından yakalanmaları halinde, fail veya failer hakkında TCK'nın 35. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ceza indirimine gidilebilecektir.

b. İştirak

TCK'nın 37. - 41. maddeleri arasında bulunan Suça İştirak hükümleri; iştirak müessesesini düzenlemektedir. Faillik ve şeriklik olarak ikiye ayrılan bu müessese,

²²³ Daha ayrıntılı bilgi için bkz, Özgenç, s. 441-467; Zafer, s. 392-411.

²²⁴ Sözen, s. 67; Bu suçun teşebbüs suçu olduğunu savunan görüşler için bkz., Soyer, s. 107; Baskan, s. 222.

failliği; doğrudan, dolaylı ve müşterek faillik olarak üçe ayırmaktadır²²⁵. Şeriklik ise; azmettiren ve yardım eden olmak üzere ikiye ayrılmaktadır²²⁶. Bir suçun işlenişine katılan, ancak fiilin işlenişinde sağladığı katkıyla fiil üzerinde hakimiyet kuramayan kimseler şerik olarak adlandırılmaktadır²²⁷. TCK'nın 37. maddesinde doğrudan faillik, müşterek faillik ve dolaylı faillik tanımlanmıştır. TCK'nın 38. ve 39. maddelerinde; azmettirme ve yardım etme konuları düzenlenmiştir. TCK'nın 40. maddesinde ise; suça iştirakta bağlılık kuralı düzenleme alanı bulmuştur²²⁸.

TCK'nın 38. maddesi uyarınca; bir başkasını suç işlemeye azmettiren kimse, işlenen suçun cezası ile cezalandırılmaktadır. Üstsoy ve altsoy ilişkilerinden doğan nüfuz kullanılmak suretiyle suça azmettirme veya çocukların suça azmettirilmesi halinde ceza artırılır. Yardım etmeye ilişkin hükümlere göre ise; suçun işlenmesine yardım eden kişiye, işlenen suçun ağırlığına göre daha az da olsa bir ceza verilmektedir. Suçun işlenmesine teşvik etmek, suç işleme kararını güçlendirmek, fiilin işlenmesinden sonra yardımda bulunacağı vaadinde bulunmak, suçun nasıl işleneceği konusunda yol göstermek veya fiilin işlenmesinde kullanılan araçları sağlamak, suçun işlenmesinden önce veya işlenmesinde yardımda bulunarak icrasını kolaylaştırmak fiilleri yardım etme olarak değerlendirilmektedir²²⁹.

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi fiillerinin icrası sırasında, iştirak eden kimse hakkında genel hükümler uygulanacaktır. Bu bakımdan, sendikal hakların engellenmesi suçu bir özellik arzetmemektedir. Örneğin, sendika üyeliğinden istifa etmesi için, işverenin emri ile işçiyi tehdit eden şirket müdürü fail olacak; bu emri veren işveren ise azmettiren olarak cezaya mahkum edilecektir. Sendikal faaliyetin engellenmesi amacıyla toplantının yapıldığı sendika binasına grup halinde taş atan, bu suretle işçilerin korkup kaçmasına ve sendikal faaliyetin engellenmesine neden olan karışt görüşlü sendika mensubu kimseler, fail olarak değerlendirilecek ve sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu nedeniyle sorumlu tutulacaklardır.

²²⁵ Koca / Üzülmüş, s. 392.

²²⁶ Koca / Üzülmüş, s. 389.

²²⁷ Koca / Üzülmüş, s. 406;

²²⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz., Devrim Aydın, **Türk Ceza Hukukunda Suça İştirak**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 130 vd.

²²⁹ Özgenç, s. 506-507.

c. İçtima

Suçların içtimalı, TCK'nın 42. - 44. maddeleri arasında düzenlenmiştir. TCK'nın 42. maddesinde bileşik suç, 43. maddesinde zincirleme suç ve nihayet 44. maddesinde farklı neviden fikri içtima hükümleri düzenlenmiştir. Bir suçun, diğer bir suçun unsuru veya ağırlaştırıcı nedeni olması dolayısıyla tek fiil sayılması haline bileşik suç denilmektedir. Bileşik suçlar açısından içtima hükümleri uygulanamayacaktır²³⁰.

Cebir ve tehdidin, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun unsuru olması nedeniyle, bileşik suç hükümleri uygulanacaktır. Dolayısıyla uygulanan cebir veya tehdit nedeniyle ayrıca ceza verilmeyecektir²³¹. Ancak uygulanan cebrin, kasten yaralamanın nitelikli hallerinden birine sebebiyet vermesi durumunda, ayrıca kasten yaralama nedeniyle ceza verilmesi gerektiğini düşünmekteyiz²³².

Zincirleme suç hükümleri bakımından, TCK'nın 43. maddesinin 1. fıkrası zincirleme suç, ikinci fıkrası; aynı neviden fikri içtimayı düzenlemiştir²³³. TCK'nın 44. maddesinde ise, farklı neviden fikri içtima düzenleme alanı bulmuştur²³⁴. Zincirleme suç kapsamında; bir suçun işlenmesi esnasında, değişik zamanlarda bir kimseye karşı aynı suçun birden çok kez işlenmesi halinde, bir cezaya hükmolunacaktır. Ancak verilecek cezada artırıma gidilecektir. Aynı neviden fikri içtima ise; aynı suçun birden çok kişiye tek bir fiille işlenmesi halidir. Bu durumda da ceza artırımına gidilmesi gerekmektedir²³⁵. Farklı neviden fikri içtima ise; bir fiil ile birden fazla suçun meydana gelmesi durumudur. Bu durumda, en ağır cezadan mahkumiyet kurulması gerekecektir²³⁶.

²³⁰ Özgenç, s. 527; Zafer, s. 444; Koca / Üzülmez, s. 427; Pervin Aksoy İpekçioğlu, "Türk Ceza Kanunu'nda Bileşik Suç", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 61, S. 1, 2012, s. 46, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1656/17686.pdf>, (E.T.: 17.09.2015).

²³¹ Evik, s. 215; Aksoy İpekçioğlu, s. 53.

²³² Bu konuda bkz., Sözen, s. 70.

²³³ Özgenç, s. 549.

²³⁴ Özgenç, s. 554.

²³⁵ TCK'nın 43. maddesinin son fıkrası uyarınca; aynı neviden fikri içtima ve zincirleme suç hükümleri, kasten öldürme, kasten yaralama, işkence ve yağma suçlarında uygulanamayacaktır.

²³⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz., Artuk / Gökçen / Yenidünya, **Ceza Hukuku Genel**, s. 715-724.

Örneğin; TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrasının cebir veya tehdit ile ihlal edilmesi halinde ilk fıkradaki bireysel sendika özgürlüğü de kısıtlanmış olacağından dolayı her iki fıkradaki suç da oluşacak, ancak TCK'nın 44. maddesindeki farklı neviden fikri içtima hükümleri gereği daha ağır cezayı gerektiren ikinci fıkradan ceza verilecektir²³⁷. Göndermiş olduğu tek bir tehdit mektubu ile, birden fazla işçinin sendikaya üye olmasını engellemeye çalışan işveren temsilcisi; aynı neviden fikri içtima hükümleri uyarınca daha fazla bir cezaya mahkum edilecektir.

Bir diğer örnek olarak; sendika yöneticilerine “*onlar düzenbazdır, yalancıdır*” gibi ifadeler kullanarak, işçilerin grevden vazgeçmelerini sağlamaya çalışan işverenin fiilinde; iki farklı görüş savunulabilir. Birinci görüşe göre; TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrasındaki kollektif sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu ile birlikte, TCK'nın 125. maddesindeki hakaret suçunun oluşabileceği kabul edilebilir. Bu durumda da TCK'nın 44. maddesi hükümleri uygulanacak ve daha ağır cezayı gerektiren TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrasından cezalandırma yoluna gidilecektir. Diğer bir görüşe göre ise; her hakaret fiilinin sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunu oluşturacak ağırlıkta bir hukuka aykırılık içermemesi nedeniyle, TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen suçun oluşmayacağı da söylenebilir.

Bir diğer örnek olarak, sendika yöneticiliği seçiminde aday olan kişinin, aynı sendikaya diğer adayın başkan seçilmemesi amacıyla oylama öncesinde diğer adayı azmettirdiği bir kişi aracılığıyla öldürtmesi ve bu nedenle o kimsenin başkanlığını engellemesi olayında TCK'nın 44. maddesindeki farklı neviden fikri içtima kuralları gereği, tasarlayarak kasten öldürme suçu nedeniyle ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunacak; TCK'nın 118. maddesinin 1. fıkrasındaki sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi nedeniyle mahkumiyet kararı verilmeyecektir.

Yukarıda bahsettiğimiz Kütahya 2. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2007 tarihinde vermiş olduğu kararda²³⁸; şirkette müdür olarak görev yapan sanığın, işçileri sendikadan ayrılmaya zorlama amacıyla baskı uygulaması ve “*kapının önüne koymak*” gibi söz ve davranışlarda bulunmasını tehdit olarak değerlendirmiş ve sanık

²³⁷ Evik, s. 215.

²³⁸ Kütahya 2. Sulh Ceza Mahkemesi, E. 2006/366, K. 2007/268, <https://www.facebook.com/guvenlikis34/posts/266879853466860>, (E.T.: 21.07.2015).

müdür hakkında, bireysel sendikal haklarının kullanılmasının engellenmesi suçu nedeniyle hapis cezasına hükmetmiştir. Bu olayda mahkeme, her bir katılana, aynı suçu birden fazla kez birden fazla kişiye karşı işlemesi nedeniyle içtima hükümlerini uygulayarak ceza artırımına da gitmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 78. maddesindeki sendikaya üye olunmasını engelleme fiilinin cebir veya tehdit ile meydana gelmesi durumunda; 6356 sayılı Kanun'daki idari para cezası verilmeyecek, TCK'nın 118. maddesinin 1. fıkrası uygulanacaktır. Aynı zamanda 4688 sayılı Kanun'un 38. maddesindeki sendika üyeliğini engelleme fiillerinin cebir veya tehditle işlenmesi durumunda verilmesi gereken adli para cezası da, farklı neviden fikri içtima hükümleri uyarınca ve TCK'nın 118. maddesinin daha çok cezayı gerektirmesi nedeniyle uygulanmayacaktır.

7. Muhakeme ve Yaptırım

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun her iki fıkrasının soruşturması, re'sen yapılmaktadır. İlk fıkra göre verilecek cezanın yaptırımı altı aydan iki yıla kadar hapis cezasıdır. İkinci fıkradaki suçun yaptırımı ise; bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasıdır. Ancak örneğin, polis memuru tarafından mahkeme kararı olmaksızın sendikal faaliyeti engellemek amacıyla sendika binasına izinsiz baskın yapılması durumunda, suçun soruşturulması 4483 sayılı Kanun uyarınca izne tabi olacaktır.

Ceza davalarında yetki, CMK'nın 12. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; davaya bakmak yetkisi, suçun işlendiği yer mahkemesine aittir. Bu suçun kovuşturulmasında görevli olan mahkeme, 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 9. ve 12. maddesi uyarınca Asliye Ceza Mahkemesi'dir²³⁹.

TCK'nın 118. maddesindeki suça ilişkin bir takım istatistiki bilgilere değinecek olursak; 2014 yılı içerisinde TCK'nın 118. maddesinin 1. fıkrasının konu olduğu 151 davada, 9 mahkumiyet, 80 beraat, 42 hükmün açıklanmasının geri

²³⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz., Yener Ünver / Hakan Hakeri, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 10. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 139-162.

bırakılması ve 21 diğer kararlar olmak üzere toplam 152 karar verilmiştir²⁴⁰. Aynı maddenin ikinci fıkrası için ise; çıkan 13 davada, hiç mahkumiyet kararı verilmemiş, 8 beraat ve 5 hükmün açıklanmasının geri bırakılması olmak üzere toplam 13 karar verilmiştir²⁴¹.

2013 yılında; 277 davada, 34 mahkumiyet, 120 beraat, 125 tane ise diğer kararlar olmak üzere toplam 279 karar verilmiştir. TCK'nın 118. maddesinin 2. fıkrası açısından toplam 33 davada, 1 mahkumiyet, 22 beraat ve 22 diğer kararlar olmak üzere 33 tane kararı verilmiştir²⁴².

Ülkemizdeki suç oranlarının ve dava sayılarının fazlalığı göz önüne alındığında²⁴³, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu nedeniyle açılan dava sayısının azlığının çeşitli sebepleri olabilir. Sendikaların eski öneminin günümüzde kalmadığı, sendikal hak ihlallerinin az sayıda olduğu veya sendikal hak ihlallerinin az sayıda olmamasına rağmen bu nedenle yargıya taşınan vakaların az sayıda olduğu; dava sayısının az olmasının sebepleri arasında gösterilebilir. BİMER'e gönderdiğimiz ve Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü tarafından 08/07/2015 tarihinde 74044743-252.01-E.362/32510 sayıyla iletilen yanıtı göre; 2013-2014 yılları arasında illere göre 5237 sayılı TCK'nın 118. maddesindeki Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu'yla ilgili olarak mahkemelerce verilen kararlara ilişkin bilgilerin tablo haline getirilmiş şekli ekte gösterilmiştir²⁴⁴.

Sendikal hak ihlallerine ilişkin olarak KESK tarafından yayımlanan 1 Şubat – 7 Ağustos 2015 tarihleri arasını kapsayan sendikal hak ihlalleri raporuna göre, söz

²⁴⁰ Mahkumiyet kararları; hürriyeti bağlayıcı ceza, adli para cezası, erteleme, güvenlik tedbiri ve diğer mahkumiyet kararlarını içermektedir. Bir sanık hakkında bir suçtan dolayı aynı karar içerisinde hürriyeti bağlayıcı ceza, güvenlik tedbiri ve ertelemeye hükmedilmesi halinde UYAP yazılımı nedeniyle karar sayısı üç olarak sayılmaktadır.

²⁴¹ **Adalet Bakanlığı,** Adli Sicil İstatistikleri 2014, <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistikler/1996/2014-karartck.pdf>, (E.T.: 20.08.2015).

²⁴² **Adalet Bakanlığı,** Adli Sicil İstatistikleri 2013, <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistikler/1996/2013-karartck.pdf>, (E.T.: 20.08.2015).

²⁴³ 2014 yılında ceza mahkemelerine gelen toplam 2.623.645 davadan, 1.618.250'si karara bağlanmıştır; **Adalet Bakanlığı,** Dava Sayılarına İlişkin Adli Sicil İstatistikleri 2014, http://adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2014/27.pdf, (E.T.: 15.09.2015).

²⁴⁴ BİMER aracılığıyla tarafımıza gönderilen yanıtlar ile Adli Sicil İstatistikleri'ne ilişkin Adalet Bakanlığı sitesinden temin ettiğimiz bilgiler arasındaki rakamsal farklılıklar, istatistiklerin güvenilirliğine ilişkin soru işaretleri meydana getirmektedir.

konusu tarihler arasından ülkemizde çok sayıda hak ihlali tespit edilmiştir²⁴⁵. Bunun yanında, ITUC'un her yıl yayınladığı (International Trade Union Confederation - Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) sendikal hak ihlali raporlarında, 2015 yılı içerisinde Almanya'da sendikal hak ihlaline rastlanılmadığı ifade edilmiştir²⁴⁶. Sendikal hak ihlallerinin kıtalar ve ülkelerin politikaları çerçevesinde değiştiğine vurgu yapan ITUC'un 2007 raporunda; Avrupa'da sendikal faaliyet nedeniyle tutuklanan veya gözaltına alınan sendikalı sayısı yalnızca 23 iken; Asya ve Pasifiklerde 2874 olarak ifade edilmiştir²⁴⁷.

B. İŞ VE ÇALIŞMA HÜRRİYETİNİN İHLALİ SUÇU

TCK'nın 117. maddesinde düzenlenen iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun sendikal faaliyetler nedeniyle meydana gelmesi de mümkündür. TCK'nın 117. maddesinin son fıkrası uyarınca; cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye hapis cezası verilmesi öngörülmüştür²⁴⁸.

TCK'nın 117. maddesi şu şekildedir:

“(1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak

²⁴⁵ **Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu**, 1 Şubat – 7 ağustos 2015 Hak İhlalleri Raporu, <https://drive.google.com/file/d/0B779G68uZfRkR2FBRVNIRWJnR0k/view>, (E.T.: 16.11.2015).

²⁴⁶ **Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu**, 2015 Küresel Haklar Göstergesi Raporu, s. 78, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_global_rights_index_2015_en.pdf, (E.T.: 09.11.2015).

²⁴⁷ Sevda Köse, “ITUC Raporlarına Göre 2000’li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010)”, **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, s. 387, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/kose.pdf>, (E.T.: 09.10.2015).

²⁴⁸ Yurtcan, s. 183.

çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.

(3) Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.”

TCK'nın 117. maddesi hükmüne göre; kanun dışı grev yapmakta olan²⁴⁹ veya kanuni olmakla birlikte; cebir veya tehdit içeren sendika mensuplarının eylemleri iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunu meydana getirecektir. Örneğin; bir fabrikanın ya da işyerinin dışında toplanıp grev hakkını kullanan işçilerin, taş ve sopalarla fabrikaya girip; greve katılmayan işçileri işi bırakmaya davet etmesi, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunu meydana getirecektir²⁵⁰.

Kanuni olsa dahi; grev esnasında, yol kesme, abluka altına alma, diğer işçilerin fabrikaya girmesini cebir veya tehditle engelleme, bağırıp çağırma gibi tehdit oluşturabilecek olayların meydana gelmesi durumunda veya greve iştirak etmeyen işçilere “eyleme katılmayıp çalışmaya giderseniz vay halinize” denmesi²⁵¹ halinde iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçundan söz edilebilecektir²⁵². Buna karşılık, kanuni olmak şartıyla grev yapmakta olan işçilerin fabrikanın kapısı önünde toplanması fiilinde, fabrikaya giriş ve çıkışa, işyerinin mutad faaliyetlerine engel olunmadığı takdirde, herhangi bir suç oluşmayacaktır.

²⁴⁹ 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinde kanuni grevin ne olduğu tanımlanmıştır. Buna göre; işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.

²⁵⁰ Erman, s. 698.

²⁵¹ Erman, s. 701.

²⁵² Erman, s. 694.

TCK'nın 117. maddesinin dördüncü fıkrasındaki suçun gerçekleşmesi durumunda, soruşturmanın savcılık tarafından re'sen yapılması gerekmektedir. Bu suç nedeniyle fail hakkında altı aydan üç yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür.

C. NEFRET VE AYRIMCILIK SUÇU

2014 yılında, 6529 sayılı Temel Hak ve Hürriyetlerin Geliştirilmesi Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 15. maddesi ile değiştirilen²⁵³ nefret ve ayrımcılık suçu, TCK'nın 122. maddesinde düzenlenmiştir. TCK'nın 122. maddesine göre:

“Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

- a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,*
- b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,*
- c) Bir kişinin işe alınmasını,*
- d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kimse bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”*

Günümüzde mevcut olan sendikaların ve sendika üyeliklerinin siyasi görüş ile bağlantılı olduğu, siyasi düşüncelere göre sendikalara üye olunduğu bilinen bir gerçektir. Sendikal üyelik ile siyasi görüş arasında bağlantı kurularak, bu nedenle işe alım gerçekleşmeyebilmektedir²⁵⁴. Mevcut bulunan sendika üyeliğinin yazılı veya sözlü bir şekilde gerekçe gösterilmesi nedeniyle iş başvurusu yapan kimseyi işe

²⁵³ Kanun değişikliğinden önce, ayrımcılık başlığı altında düzenlenen maddenin eski hali şu şekildedir: (1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak; a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan, b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arzedilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden, c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

²⁵⁴ Gizem Tanay, “Ayrımcılık Suçu”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012, s. 131.

alınmayan işveren hakkında bu maddenin uygulanması gerekmektedir. Ancak bu suçun ispatı uygulamada büyük bir sorun teşkil etmektedir. Gerçekten de, işçinin sendika üyeliği nedeniyle işe alınmaması durumunda farklı gerekçeler sunulabilmektedir. Bu durumda nefret ve ayrımcılık suçunun gerçekleştiğinin ispatı mümkün olmadığından, failler cezalandırılamamaktadır.

İş Kanunu'nun 5. maddesine göre; işçiler arasında ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. İşe alım esnasında yapılan ayrımcılıklar ise, Ceza Hukuku çerçevesinde TCK'nın 122. maddesi ile yaptırıma tabi tutulmuştur²⁵⁵. Ancak sendikal ayrımcılık nedeniyle işçi hakkında işe alımın haricinde farklı uygulamaların yapılması, örneğin işveren tarafından sendika üyesi olmayan işçilere aylık belli bir tutarda ek ücret verilmesi, iş ilişkisinin devamında veya sona erdirilmesinde sendikal ayrımcılık yapılması durumunda başka -başka bir tazminata hükmolunmamış ise- 6356 sayılı kanun'un 25. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve 21. maddesindeki ayrımcılık tazminatı verilebilecek; ancak bu nedenle nefret ve ayrımcılık suçundan cezalandırma yoluna gidilemeyecektir²⁵⁶. İş Kanunu'nun 5. maddesinin ihlal edilmesi durumunda, aynı Kanun'un 99. maddesi uyarınca idari para cezasına hükmolunacaktır²⁵⁷. Zira, TCK'nın 122. maddesi hükmü açıktır ve yalnızca işe alım esnasında yapılan ayrımcılıklar cezalandırılabilir.

İş Kanunu'nun 5. maddesi;

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

²⁵⁵ Başkan, s. 219.

²⁵⁶ Burak Türkmen, “İşe Alım Safhasında Ayrımcılık”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, 2012, s. 261, https://www.mess.org.tr/content/SICIL_ARALIK12_SON.pdf, (E.T.: 22.10.2015); Yargıtay 22. HD., E. 2012/13064, <http://www.ceis.org.tr/dergi/2013ocak/yargitaykararlari.pdf>, (E.T.: 08.10.2015).

²⁵⁷ Başkan, s. 176; A. Caner Yenidünya, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Ayrımcılık Suçu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 4, 2006, s. 109, <http://www.calismatoplum.org/sayil1/yenidunya.pdf>, (E.T.: 20.10.2015).

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükümleri saklıdır.

20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.” şeklindedir.

Şirket yönetiminin beğenmediği veya farklı siyasi düşüncede olduğu bir sendikaya üye olan işçinin, sırf bu nedenle işe alınmaması durumunda ilgili yönetici, maddenin geniş yorumlanması suretiyle cezalandırılabilir²⁵⁸. Ancak mevcut iş kriterlerini taşımaması nedeniyle, işçinin işe alınmaması suç teşkil etmeyecektir²⁵⁹. İş Kanunu’nun 99. maddesi ile TCK’nın aynı anda uygulanabileceği durumlarda, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu’nun 15. maddesinin 3. fıkrası uyarınca yalnızca suçtan dolayı ceza verilebilecektir²⁶⁰. Keza, söz konusu ayrımcılık açısından bunun düşüncede kalması yeterli olmayıp; eylem aşamasına geçmesi ve işçinin bu nedenle

²⁵⁸ Yurtcan, s. 199.

²⁵⁹ Gökçen, s. 34; Yenidünya, s. 110.

²⁶⁰ Yenidünya, s. 110; Cengiz Otacı / İbrahim Keskin, **Türk Kabahatler Hukuku**, Hukab Yayınları, Ankara, 2014, s. 65.

işe alınmaması gerekmektedir²⁶¹.

Sendikal nedenlerle yapılan ayrımcılıkların “*siyasi görüş*” nedeniyle yapılan bir ayrımcılık olarak nitelendirilmesi tipikliğe uymamaktadır. Ayrıca **ultima ratio ilkesi** kapsamında bir kimseye ceza vermenin son çare olarak düşünülmesi ve madde metninin dar yorumlanması gerektiğinden, şirket yönetimi tarafından işe alım esnasında yapılabilecek sendikal ayrımcılık, bu madde uyarınca suç oluşturmayacaktır. Zaten Türk Ceza Kanunu’nun oluşturulması esnasında Adalet Komisyonu tarafından, ayrımcılık sebepleri arasında sayılan “*sendika*” ibaresi, madde metninden çıkartılmıştır²⁶². Dolayısıyla kanun koyucunun bu iradesi de göz ardı edilmemelidir. Kanımızca yalnızca işe alım esnasında değil, iş safhalarının tamamında sendikal ayrımcılık nedeniyle yapılan tüm eylemler cezalandırılmalıdır²⁶³ ve söz konusu maddeye “*sendika*” ibaresi madde metnine yeniden eklenmelidir.

Nefret ve ayrımcılık suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı olmayıp, re’sendir. Bu nedenle, söz konusu suçun savcılık veya kolluk tarafından öğrenilmesi anından itibaren gerekli soruşturmanın savcılık tarafından başlatılması gerekmektedir. Bu suçun faili, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

D. MALA ZARAR VERME SUÇU

Türk Ceza Kanunu’nun 151. ve 152. maddelerinde düzenlenen mala zarar verme suçu, sendikalar ve sendikal faaliyetler ile ilgili nitelikli halleri içermektedir.

TCK’nın 151. maddesi uyarınca;

“(1) Başkasının taşınır veya taşınmaz malını kısmen veya tamamen yıkan, tahrip eden, yok eden, bozan, kullanılamaz hale getiren veya kirleten kişi, mağdurun

²⁶¹ Mustafa Kılıçoğlu, **İş Hukukunda Ayrımcılık**, s. 12, http://yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/rt4/Kilicoglu_Ayrimcilik.pdf, (E.T.: 23.10.2015).

²⁶² Ulaş Karan, “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu’nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 73, 2007, s. 162, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2007-73-373>, (E.T.: 28.10.2015); Tanay, s. 134.

²⁶³ Hale Gülşen, s. 160.

şikayeti üzerine, dört aydan üç yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

(2) Haklı bir neden olmaksızın, sahipli hayvanı öldüren, işe yaramayacak hale getiren veya değerinin azalmasına neden olan kişi hakkında yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

Mala zarar vermenin nitelikli hallerini içeren TCK'nın 152. maddesine göre ise;

(1) Mala zarar verme suçunun;

e) Grev veya lokavt hallerinde işverenlerin veya işçilerin veya işveren veya işçi sendika veya konfederasyonlarının maliki olduğu veya kullanımında olan bina, tesis veya eşya hakkında ... işlenmesi halinde, fail hakkında bir yıldan dört yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” düzenlemesi bulunmaktadır.

Sendikalar ile alakalı olarak, özellikle TCK'nın 152. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca mevcut olan hükümler, sendikaları ve sendikal faaliyetleri ilgilendirmektedir. Maddenin gerekçesinde “ (e) bendinde, grev ve lokavt hallerinde, işverenlerin veya işçilerin veya işveren veya işçi sendika veya konfederasyonlarının maliki olduğu veya kullanımında olan bina, tesis veya eşyaya zarar verilmesi, söz konusu suçun bir nitelikli hali olarak kabul edilmiştir. Failin greve katılan işçi veya lokavt ilan eden işveren olması gerekmemektedir. Grevden yana olan ve olmayan işçiler arasında çıkan bir arbedede zarar verme suçu işlenecek olursa yine bu bent uygulanır. Sendika, konfederasyon veya işyeri işgalleri sırasında da bina, makine veya başka mallara zarar verilecek olursa bu bent uygulanacaktır.” denilerek, söz konusu bent izah edilmeye çalışılmıştır²⁶⁴.

Sözü edilen bentte, söz konusu grevin kanun dışı veya kanuna uygun olması arasında bir ayırım gözetilmemiş ve her iki durumda da nitelikli hallerin uygulanması mümkün kılınmıştır²⁶⁵. Bu bentte ifade edilen suç, grev ve lokavt hallerine özgü bir

²⁶⁴ Mustafa Artuç, **Malvarlığına Karşı Suçlar**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 312; Veli Özer Özbek ve diğerleri, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 656.

²⁶⁵ Artuç, s. 333.

suç niteliğindedir²⁶⁶. Gerekçede de belirtildiği gibi, grevden taraf olan ve olmayan işçiler arasında çıkan arbedede oluşacak zararlar nedeniyle bu nitelikli halin uygulanması gerekmektedir²⁶⁷. Ayrıca grev sırasında işçilerin, kendi işyerlerine zarar vermesi halinde de bu nitelikli halin uygulanabileceği kanaatindeyiz. Zira grev esnasında işçiler tarafından gerçekleştirilecek mala zarar verme fiilleri, bu bendin lafzına da uygun niteliktedir. Ancak belirtmemiz gerekir ki, bu konuda aksi yönde görüşler de mevcuttur²⁶⁸.

Sendika tarafından tertip edilen ve kanunda aranan şartlara uygun olan bir grev esnasında işçiler tarafından taşkınlık çıkartılması ve bu taşkınlıkta işyerindeki mallara zarar verilmesi, grevin sona erdirileceği dedikoduları üzerine işçiler tarafından sendika merkezine saldırı yapılması ve mala zarar verme fiillerinin meydana gelmesi, işçi sendikalarının işverenin taleplerini kabul etmemesi sebebiyle işveren sendikası yöneticileri tarafından işçi sendikası binasına taş atmak suretiyle zarar verilmesi gibi durumlarda, TCK'nın 152. maddesinin 1. fıkrasının e bendindeki nitelikli halin uygulanması gerekecektir.

Mala zarar verme suçunun nitelikli hallerinin soruşturulması, basit halinden farklı olarak savcılık tarafından re'sen yapılacaktır. Dolayısıyla TCK'nın 152. maddesinin 1. fıkrasının e bendinde belirtilen nitelikli halin gerçekleşmesi durumunda, savcılık kendiliğinden yasal takibat başlatmalıdır²⁶⁹.

E. DOLANDIRICILIK SUÇU

Türk Ceza Kanunu'nun 157. maddesinde düzenlenen dolandırıcılık suçunun sendikalar aracılığıyla işlenmesi de mümkündür. İleride ifade edeceğimiz üzere, bu madde ile ilgili olarak Yargıtay'ın 2014 tarihli bir kararı da mevcuttur. Söz konusu maddeye göre;

²⁶⁶ Tezcan / Erdem / Önok, s. 685.

²⁶⁷ Erdener Yurtcan, **Yargıtay Kararları Işığında Malvarlığına Karşı Suçlar**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 94; Necati Meran, **Yeni Türk Ceza Kanununda Sahtecilik-Malvarlığı Bilişim Suçları ile Ekonomi ve Ticaret Alanında Suçlar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 106.

²⁶⁸ Karşıt görüşler için bkz., Artuç, s. 333; Osman Yaşar / Hasan Tahsin Gökcan / Mustafa Artuç, **Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s. 4454.

²⁶⁹ Artuç, s. 345; Meran, s. 106.

“(1) Hileli davranışlarla bir kimseyi aldatıp, onun veya başkasının zararına olarak, kendisine veya başkasına bir yarar sağlayan kişiye bir yıldan beş yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası verilir.”

Dolandırıcılık suçunun nitelikli hallerinin sayıldığı TCK’nın 158. maddesinin 1. fıkrasının d bendi uyarınca; *“Dolandırıcılık suçunun, ... kamu kurum ve kuruluşlarının, kamu meslek kuruluşlarının, siyasi parti, vakıf veya dernek tüzel kişiliklerinin araç olarak kullanılması suretiyle ... işlenmesi halinde iki yıldan yedi yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezasına hükmolunur.”*

158. maddenin 1. fıkrasının d bendinde sayılan kurumlar arasında sendikaların sayılmaması nedeniyle, sendikalar tarafından işlenen dolandırıcılık suçu dolayısıyla TCK’nın 158. maddesindeki nitelikli halin uygulanamayacağı düşüncesindeyiz. Konu ile ilgili olarak bu düşüncemizi destekleyen Yargıtay 15. Ceza Dairesi tarafından 2014 yılında verilen karara²⁷⁰ göre; Türkiye Köy ve Mahalle Muhtarları Sendikası başkanı olan sanığın, İnegöl’e gidip katılandan fidan almak istediği, sendika olarak köylere fidan dikme konusunda yardım edeceklerini söyleyip 120 bin Türk Lirası değerinde fidan aldığı, karşılığında da sendikanın kaşesinin basılı olduğu üç adet senet verdiği, ancak senet bedellerini ödemediği ve ortadan kaybolduğu anlaşılmıştır. Söz konusu sendikanın, 5237 sayılı TCK’nın 158 maddesinin 1. fıkrasının d bendi kapsamında kamu kurum ve kuruluşu, kamu meslek kuruluşu, siyasî parti, vakıf veya dernek tüzel kişiliği olarak kabul edilemeyeceği ve eylemin aynı kanunun 157. maddesinde düzenlenen basit dolandırıcılık suçunu oluşturmayacağı gözetilmeden, suç vasfında yanılgıya düşülmek suretiyle yazılı şekilde nitelikli dolandırıcılık suçundan hüküm kurulması dolayısıyla yerel mahkeme kararı bozulmuştur.

F. KAMU GÖREVİNİN TERKİ VEYA YAPILMAMASI SUÇU

Özgü bir suç²⁷¹ niteliğinde olan kamu görevinin terki veya yapılmaması suçu, TCK’nın 260. maddesinde düzenleme alanı bulmuştur. Yalnızca kamu görevlileri

²⁷⁰ Yargıtay 15. CD, E. 2013/5641, K. 2014/21389, www.emsal.yargitay.gov.tr, (E.T.: 18.11.2015)

²⁷¹ Özgü suç, belirli niteliklere haiz kimseler tarafından işlenebilen suçlar olarak tanımlanabilir. Örneğin; rüşvet alma, zimmet, işkence gibi yalnızca kamu görevlisi olan kişiler tarafından işlenebilecek suçlar özgü suç özelliği taşır. Ayrıntılı bilgi için bkz., İçel, s. 491-493.

tarafından işlenebilen kamu görevinin terki veya yapılmaması suçunun, TCK açısından kamu görevlisi²⁷² olmayan işçiler tarafından işlenmesi durumunda söz konusu suç oluşmayacaktır.

TCK'nın 260. maddesine göre;

“Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz.

Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir.” şeklindedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin, Yargıtay ve Danıştay kararlarının yerleşik içtihatlarına baktığımızda; sendikanın almış olduğu karar ile kısa süreli iş bırakma eylemi gerçekleştiren kamu görevlilerine verilen disiplin cezaları iptal edilmekte veya hak ihlali olarak nitelendirilmektedir.

AIHM'nin 2009 yılında vermiş olduğu Kaya ve Seyhan / Türkiye kararında²⁷³; bağlı olunan sendika tarafından (EĞİTİM-SEN), ulusal çapta organize edilen iş bırakma eylemine katılmaktan dolayı bir gün işe gelmemeleri nedeniyle uyarı cezası verilen başvuruların talebi kabul edilerek, Türkiye'nin AIHS'nin 11. maddesini²⁷⁴ ihlal ettiği ifade edilmiştir. Bu karar, hukukumuzda verilen çokça karar için emsal niteliğinde olmuştur. Karara dayanak teşkil eden AIHS'nin 11. maddesi ise şu şekildedir: *“Herkes asayiş bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.”*

²⁷² TCK'nın 6. maddesine göre: *“Kamu görevlisi deyiminden; kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, sürekli veya geçici olarak katılan kişi anlaşılır.”*

²⁷³ Karar metni için bkz., <http://www.egitimis.org.tr/www/files/aihm.pdf>, (E.T.: 22.10.2015).

²⁷⁴ AIHS'nin 11. maddesi şu şekildedir: *“Herkes asayiş bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.”*

Anayasa Mahkemesi'nin 2014 yılında bu konu ile ilgili verdiği kararda; göreve gelmeme nedeniyle verilen disiplin cezasının Anayasa'nın 51. maddesini ihlal ettiğine oybirliği ile karar verilmiştir²⁷⁵. Anayasa Mahkemesi 2015 yılında; yukarıda belirttiğimiz 2014 yılındaki Anayasa Mahkemesi kararına ve Danıştay'ın 2013 yılında vermiş olduğu bir karara²⁷⁶ da gönderme yapılarak, sendikanın çağrısı üzerine bir gün işe gelmeyen öğretmen hakkında verilen uyarı cezasının ihlal oluşturduğu ifade edilmiştir²⁷⁷. Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu her iki kararda da AİHM'nin vermiş olduğu Kaya Seyhan / Türkiye kararına atıf yapılmıştır.

Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2000 yılında verdiği kararda²⁷⁸; kamu sendikaları tarafından alınan karar uyularak işe gelmeyen öğretmenler hakkında adli para cezası verilen yerel mahkeme hükmü bozulmuştur. Yargıtay 4. Ceza Dairesi tarafından 2006 ve 2008 verilen kararlarda, yerel mahkemece hüküm verilirken 260. maddenin 2. fıkrasının da tartışılması gerektiği ifade edilmiştir²⁷⁹. Yargıtay'ın aynı dairesinin 2007 tarihinde vermiş olduğu bir diğer kararda, geçici ve kısa süreli olarak hizmeti aksatmayacak biçimde gerçekleşen kamu görevinin terki fiillerinden dolayı ceza verilmemesi gerektiği vurgulanmıştır²⁸⁰. Ancak kamu görevinin terkinin uzun süreli ve hizmeti aksatacak biçimde olması durumunda cezaya hükmolunabilecektir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 2013 yılında verdiği kararda²⁸¹, AİHM'nin Kaya ve Seyhan / Türkiye kararı emsal gösterilerek, memurlara verilen aylıktan kesme cezası iptal edilmiştir. Söz konusu kararda, öğretmen olarak görev yapan davacı, sendikanın yetkili organlarının almış olduğu karar sonucunda bir gün

²⁷⁵ Anayasa Mahkemesi, E. 2013/8463; Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar için bkz., <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141204-10.pdf>, (E.T.: 22.10.2015).

²⁷⁶ Danıştay İDDK, E. 2009/63, K. 2013/1998.

²⁷⁷ Anayasa Mahkemesi'nin bu kararında, Başbakanlığın 1999 yılında yayınladığı genelgeye ve Milli Eğitim Bakanlığının 2012 yılında gerekli birimlere gönderdiği yazısına da gönderme yapılmıştır. Bu genelge ve yazıda, sendikal hakkını kullanması nedeniyle işe gelmeyen kamu görevlisine disiplin cezası verilmemesi gerektiği ifade edilmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı için bkz., Anayasa Mahkemesi, B.N. 2013/8516, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/BireyselKarar/Content/dd0751a1-adc2-485b-a5f1-205cb5015f1d?wordsOnly=False>, (E.T.: 22.10.2015).

²⁷⁸ Yargıtay 4. CD, E. 1999/10183, K. 2000/780, www.kazanci.com, (E.T.: 22.10.2015)

²⁷⁹ Yargıtay 4. CD, 10180/822, Artuk / Gökçen / Yenidünya, **TCK Şerhi**, s. 5290; Yargıtay 4. CD, 9499/14524, Ali Parlar / Muzaffer Hatipoğlu, **Türk Ceza Kanunu Yorumu**, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2010, s. 4157.

²⁸⁰ Yargıtay 4. CD, 2442/6838, Yaşar / Gökcan / Artuç, s. 7668.

²⁸¹ Danıştay İDDK, E. 2009/1063, K. 2013/1998, http://www.memurlar.net/common/news/documents/434327/3141574126e9c90_ek.pdf, (E.T.: 22.10.2015).

işe gitmemiş ve bunun üzerine memur hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/C-b maddesine göre aylıktan kesme cezası verilmiştir. Danıştay 12. Dairesi'nin bozma kararı üzerine yerel mahkeme verdiği kararda direnmiş; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun vermiş olduğu nihai karar ile, disiplin cezası iptal edilmiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 2014 yılında vermiş olduğu bir diğer kararda²⁸² da; sendikal nedenlerle işe gelmeyen öğretmen hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesine göre verilen uyarı cezası, yine AİHM'nin Kaya ve Seyhan / Türkiye kararı emsal gösterilerek iptal edilmiştir²⁸³. Konu ile ilgili İdare Mahkemeleri tarafından verilen bunların dışında birçok karar mevcuttur²⁸⁴.

Tüm bu kararlara baktığımızda; kanuna uygun olarak sendikanın yetkili organlarınca alınan iş bırakma kararına uyarak sendikal hakkını kullanması nedeniyle kamu görevlilerine ceza verilmemesi gerektiği anlaşılmaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin, AİHM'nin, Yargıtay'ın ve Danıştay'ın bu içtihatlarınca disiplin cezası dahi verilmemesi gereken bir fiil dolayısıyla kamu görevlisinin, TCK'nın 260. maddesindeki kamu görevinin terki veya yapılmaması suçundan mahkum edilmesi evleviyet ilkesi gereğince hukuka uygun değildir. Zaten bu konuda aynı maddenin ikinci fıkrası açıklayıcı bir ifade barındırmaktadır. İkinci fıkraya göre; “*Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir.*” hükmü dolayısıyla fail hakkında ceza verilmemesi kanımızca daha uygun olacaktır. Fail hakkında ceza verilmemesi durumunda, CMK'nın 223. maddesinin 4. fıkrasının d bendi uyarınca ceza verilmesine yer olmadığı kararı verilecektir. Böylece, CMK'nın 223. maddesinin 1. fıkrasındaki beraat kararından farklı olarak; fail hakkında disiplin soruşturması açılacaktır.

²⁸² Danıştay İDDK, E. 2013/4031, K. 2014/975, <http://www.memurlar.net/common/news/documents/504789/belge-3-diddk-2013-4031.pdf>, (E.T.: 22.10.2015).

²⁸³ Ankara 9. İdare Mahkemesi'nin 2004 yılında vermiş olduğu karar da bu ifadelerimizi destekler niteliktedir. 9. İdare Mahkemesi, E. 2004/1013, sendikal eylem nedeniyle işe gelmeyen memur hakkında ceza verilemeyeceğine dair Anayasa Mahkemesi, Danıştay ve AİHM kararlarını içeren haber için bkz., <http://www.memurlar.net/haber/504789/>, (E.T.: 22.10.2015).

²⁸⁴ Şanlıurfa İdare Mahkemesi, E. 2011/1255; E. 2011/1250; E. 2011/872; Antalya İdare Mahkemesi, E. 2009/306; Kocaeli İdare Mahkemesi, E. 2013/59; Diyarbakır Bölge İdare Mahkemesi, E. 2013/223, Büro Emekçileri Sendikası, **Haklarımız ve Hukuksal Kazanımlarımız**, Mattek Matbaacılık, Ankara, 2014, s. 121-144.

TCK'nın 260. maddesinde öngörülen hapis cezasının üç aydan bir yıla kadar olması nedeniyle, olası bir mahkumiyet halinde söz konusu ceza; TCK'nın 51. maddesi uyarınca ertelenebilecek veya CMK'nın 231. maddesi uyarınca hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilecektir. Ayrıca TCK'nın 50. maddesi hükmü gereği, söz konusu hüküm kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlara²⁸⁵ çevrilebilecektir. TCK'nın 260. maddesi uyarınca hakime tanınan takdir yetkisi nedeniyle; hakim, cezada TCK'nın 61. ve 62. maddeleri gereği indirim de yapabilecektir.

Kamu görevinin terki veya yapılmaması suçunun soruşturulması şikayete bağlı olmayıp, ilgili kurumun iznine bağlıdır. 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uyarınca, bu Kanun'un 3. maddesinde belirtilen izin vermeye yetkili makamlarca verilecek iznin ardından soruşturma yapılabilir. Ancak doktrinde izin alınmaması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur²⁸⁶. Biz bu görüşlere katılmamaktayız.

²⁸⁵ TCK'nın 50. maddesinde düzenlenen kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlar:

“(1) Kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre; a) Adli para cezasına, b) Mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine, c) En az iki yıl süreyle, bir meslek veya sanat edinmeyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkanı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmeye, d) Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanmaya, e) Sağladığı hak ve yetkiler kötüye kullanılmak suretiyle veya gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak suç işlenmiş olması durumunda; mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, ilgili ehliyet ve ruhsat belgelerinin geri alınmasına, belli bir meslek ve sanatı yapmaktan yasaklanmaya, f) Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırılmaya çevrilebilir.

(2) Suç tanımında hapis cezası ile adli para cezasının seçenek olarak öngörüldüğü hallerde, hapis cezasına hükmedilmişse; bu ceza artık adli para cezasına çevrilmez.

(3) Daha önce hapis cezasına mahkûm edilmemiş olmak koşuluyla, mahkûm olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası ile fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş bulunanların mahkûm edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezası, birinci fıkra yazılı seçenek yaptırımlardan birine çevrilir.

(4) Taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, birinci fıkranın (a) bendine göre adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bu hüküm, bilinçli taksir halinde uygulanmaz.

(5) Uygulamada asıl mahkûmiyet, bu madde hükümlerine göre çevrilen adli para cezası veya tedbirdir.

(6) Hüküm kesinleştikten sonra Cumhuriyet savcılığınca yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde seçenek tedbirin gereklerinin yerine getirilmesine başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde, hükmü veren mahkeme kısa süreli hapis cezasının tamamen veya kısmen infazına karar verir ve bu karar derhal infaz edilir. Bu durumda, beşinci fıkra hükmü uygulanmaz.

(7) Hükmedilen seçenek tedbirin hükmünün elinde olmayan nedenlerle yerine getirilememesi durumunda, hükmü veren mahkemece tedbir değiştirilir.”

²⁸⁶ Karşıt görüşler için bkz., Yaşar / Gökcan / Artuç, s. 7667.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DİĞER KANUNLAR ÇERÇEVESİNDE İŞLENEBİLEN SENDİKAL SUÇLAR

I. 6136 SAYILI ATEŞLİ SİLAHLAR VE BİÇAKLAR İLE DİĞER ALETLER HAKKINDA KANUN'DAKİ SUÇLAR

6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanun'un ek 1. maddesinde; sendikalara ve greve ilişkin bir takım özel durumlar ifade edilmiştir. Bu Kanun'nun ek 1. maddesine göre; *“Sendikalarda ... veya bunlara yönetim ve yapı olarak doğrudan doğruya bağlantılı olan yerlerde veya bunların toplantı ve kongrelerinde ... ve kanuna uygun veya kanuna aykırı olarak grev ve lokavt yapılmakta olan iş yerlerinde ateşli silah taşınması yasaklanmıştır.”*

Aynı madde uyarınca; bu hükme aykırı hareket eden kişilere, ateşli silahları veya bunların mermilerini, 6136 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yazılı olan bıçakları veya sair aletleri veya benzerlerini veya TCK'nın 174. maddesinde²⁸⁷ yazılı olanları taşıyan veya bulunduranlar hakkında ilgili kanunlarda belli edilen cezaların iki katının hükmolunacağı belirtilmiştir.

Ayrıca sendikalarda, sendikal toplantılarda veya grev sırasında silah bulunduran kişilerin, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren başka bir suç oluşturmadığı takdirde elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla ruhsatlı da olsa, yukarıdaki maddede belirtilen sendikal yerlerde veya faaliyetlerde silah bulunduran kimse elli günden aşağı olmayacak şekilde adli para cezası ile cezalandırılabilecektir. Silahın ruhsatlı ve ruhsatsız

²⁸⁷ TCK'nın 174. maddesi şu şekildedir: *“(1) Yetkili makamlardan gerekli izni almaksızın, patlayıcı, yakıcı, aşındırıcı, yaralayıcı, boğucu, zehirleyici, sürekli hastalığa yol açıcı nükleer, radyoaktif, kimyasal, biyolojik maddeyi imal, ithal veya ihraç eden, ülke içinde bir yerden diğer bir yere nakleden, muhafaza eden, satan, satın alan veya işleyen kişi, üç yıldan sekiz yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Yetkili makamların izni almaksızın, bu fıkra kapsamına giren maddelerin imalinde, işlenmesinde veya kullanılmasında gerekli olan malzeme ve teçhizatı ihraç eden kişi de aynı ceza ile cezalandırılır.*

(2) Bu fiillerin suç işlemek için teşkil edilmiş bir örgütün faaliyeti çerçevesinde işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

(3) Önemsiz tür ve miktarda patlayıcı maddeyi satın alan, kabul eden veya bulunduran kişi hakkında, kullanılış amacı gözetilerek, bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”

olmasına bakılmaksızın failin gerçekleştirdiği fiil sonucunda oluşacak suç, soyut tehlike suçu niteliğindedir.

II. 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU'NDAKİ SUÇLAR

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda, 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen idari para cezalarının aksine, hapis ve adli para cezasını içeren cezai hükümler bulunmaktadır.

4688 sayılı Kanun'un 2008 yılında 5728 sayılı Kanun'un 494. maddesi ile değişikliğe uğrayan ve ceza hükümleri başlıklı 38. maddesinde²⁸⁸;

“Bu Kanun'un;

a) 20, 24 ve 26. maddelerinde yer alan hükümlere aykırı hareket edenler, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası,

b) 8, 14, 16 ve 17. maddelerinde yer alan hükümlere aykırı hareket eden kişiler, elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.” hükmü mevcuttur.

Cezai hükümler barındıran bu maddenin a bendinde, aynı Kanun'un 20., 24. ve 26. maddelerine göndermeler yapılmaktadır. 4688 sayılı Kanun'un 20. maddesinde; sendikaların kamu makamlarından yardım kabul edemeyeceği ve siyasi partilerden maddi yardım alıp, maddi yardımda bulunamayacağı; sendikaların, siyasi partilerin kuruluşu içinde yer alamayacağı ve ticaretle uğraşamayacağı gibi yasaklar belirtilmiştir. Aynı Kanun'un 24. maddesinde; sendikaların, üye olunan uluslararası kuruluşlar hariç, dış kaynaklardan Bakanlar Kurulu'nun izni olmaksızın yardım ve

²⁸⁸ Maddenin b bendinin ilk hali şu şekildeydi: *“Bu Kanun'un 8, 14, 16 ve 17. maddelerinde yer alan hükümlere aykırı hareket eden sendika şubesi, sendika veya konfederasyonlara ikiyüzmilyon liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmedilir.”*

bağış kabul edemeyeceği ve tüm nakdi gelirlerini bankalara yatırmaları gerektiği hususları ifade edilmiştir. 4688 sayılı Kanun'un 26. maddesinde ise; Kanun'da belirtilen amaçlar ve faaliyetler dışında gelirlerin harcanamayacağı, elde ettikleri gelirleri dağıtamayacağı gibi konular düzenlenmiştir. Bu maddelerdeki hükümlere aykırı hareket eden kişiler, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır.

4688 sayılı Kanun'un 38. maddesinin a bendinde öngörülen hapis cezasının üç aydan bir yıla kadar olması nedeniyle, olası bir mahkumiyet halinde söz konusu ceza; TCK'nın 51. maddesi uyarınca ertelenebilecek veya CMK'nın 231. maddesi uyarınca hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilecektir. Ayrıca TCK'nın 50. maddesi hükmü gereği, söz konusu hüküm kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlara da çevrilebilecektir.

4688 sayılı Kanun'un 38. maddesinin b bendinde ise; 8., 14., 16. ve 17. maddelere atıflar yapılmıştır. Bu Kanun'un 8. maddesinde sendikanın zorunlu organları belirtilmiş; 14. maddesinde, sendikaya üyelikte serbestlik ve birden fazla sendikaya üye olmama hususları düzenlenmiş; 16. maddesinde, sendika üyeliğinden çekilmenin serbestçe yapılabileceği ifade edildikten sonra; üyelikten çıkarılma prosedürüne yer verilmiştir. Aynı Kanun'un 18. maddesinde ise; sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvenceleri açıklanmıştır. Sözü edilen maddelere aykırı hareket eden kişilerin ise; elli günden az olmamak üzere adli para cezasına çarptırılması öngörülmüştür²⁸⁹.

²⁸⁹ Türk Ceza Kanunu'nun 52. maddesindeki Adli Para Cezasına ilişkin düzenleme şu şekildedir:

Madde 52 - (1) *Adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yediyüzotuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından Devlet Hazinesine ödenmesinden ibarettir.*

(2) En az yirmi ve en fazla yüz Türk Lirası olan bir gün karşılığı adli para cezasının miktarı, kişinin ekonomik ve diğer şahsi halleri göz önünde bulundurularak takdir edilir.

(3) Kararda, adli para cezasının belirlenmesinde esas alınan tam gün sayısı ile bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ayrı ayrı gösterilir.

(4) Hakim, ekonomik ve şahsi hallerini göz önünde bulundurarak, kişiye adli para cezasını ödemesi için hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir yıldan fazla olmamak üzere mehil verebileceği gibi, bu cezanın belirli taksitler halinde ödenmesine de karar verebilir. Taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit miktarı dörtten az olamaz. Kararda, taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi halinde geri kalan kısmın tamamının tahsil edileceği ve ödenmeyen adli para cezasının hapse çevrileceği belirtilir.

Uygulamada 4688 sayılı Kanun'un cezai hükümlerine ilişkin içtihatlarla pek rastlanılmamaktadır. Bu Kanun'un 38. maddesinin 1. fıkrasının b bendi uyarınca verilen 2009 tarihli bir kararda; Birleşik Büro-İş sendikasıdan istifa edip Büro Emekçileri Sendikasına üye olmak isteyen kişinin talebini, aslında aynı Kanun'un 16. maddesi hükümleri uyarınca gerekmemesine rağmen *“Ben bu belgeleri elden alamam, taahhütlü mektup ile gönder”* deyip ve bu yolla işi yokuşa sürerek yapmayan kamu görevlisi sanık hakkında 4688 sayılı Kanun'un 38. maddesine göre 50 gün adli para cezasına hükmolunmuştur²⁹⁰.

III. 2911 SAYILI TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞLERİ KANUNU'NDAKİ SUÇLAR

A. GENEL OLARAK

Sendikal hakların kullanılabilmesi, sendikal faaliyetlerin gerçekleşmesi ve sendika üyelerinin görüşlerini açıklayabilmesi için en etkili yöntem, gösteri yürüyüşleri ile düşüncelerini ifade etmeleridir. Ülkemizde temel olarak, Anayasa'nın 34. maddesinde²⁹¹ ve 1983 yılından beri yürürlükte olan 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nda düzenlenen toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı; AİHS'nin 11. maddesi tarafından da korunmuştur²⁹². Anayasa'nın 34. maddesindeki ifadelere oldukça benzer hükümlere, 2911 sayılı Kanun'un 3. maddesinde rastlamaktayız. Bu maddeye göre; *“Herkes, önceden izin almaksızın, bu Kanun hükümlerine göre silahsız ve saldırısız olarak kanunların suç saymadığı belirli amaçlarla toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir.”*

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi uyarınca, asayiş ihlal etmemek kaydıyla herkesin toplantılara katılma hakkına sahip olduğu; kamu

²⁹⁰ Bu konuda bkz., Kırıkkale 2. Asliye Ceza Mahkemesi, K. 2009/732; Büro Emekçileri Sendikası, s. 146-150.

²⁹¹ 1982 Anayasası'nın 34. maddesine göre: *“Herkes, önceden izin almadan, silahsız ve saldırısız toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir. Toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlığın ve genel ahlâkın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla ve kanunla sınırlanabilir. Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.”*

²⁹² Yarsuvat, **Çalışma**, s. 75.

güvenliği, milli güvenlik ve kamu düzeni gibi meşru sebeplerin olması kaydıyla kanunla bu hakkın sınırlanabileceği hükmü mevcuttur²⁹³. Sözleşme’de bahsedilen toplantı özgürlüğü; toplanma özgürlüğünü ve gösteri yürüyüşünü de kapsayacak biçimde yorumlanmalıdır²⁹⁴. AİHM’nin, konuyla ilgili olarak vermiş olduğu birçok karara ileride değinilecektir.

2911 sayılı Kanun’un 4. maddesinde; bu Kanun’un kapsamı dışında tutulan toplantıların ne olduğu belirtilmiştir. Buna göre; sendikaların özel kanunlarına ve kendi tüzüklerine göre yapacakları kapalı yer toplantıları 2911 sayılı Kanun hükümlerine tabi değildir. Halkın belirli bir amaç için, aleni bir biçimde ve belirli bir arazide yaptığı toplanmalar, açık yer toplantısı sayılır. Kapalı yer toplantısı, üstü kapalı ve yer açısından sınırları belirsiz olmayan yerlerde yapılan toplantılardır²⁹⁵. Yargıtay 8. Ceza Dairesi tarafından 1996 yılında verilen bir kararda; kamu görevlileri sendikası tarafından sendikal amaçlı olarak düzenlenen kapalı yer toplantısının ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi ve 2911 sayılı Kanun’un 4. maddesi uyarınca suç teşkil etmeyeceği ifade edilmiştir. Bu kararda, Anayasa’nın 90. maddesine de atıfta bulunularak yerel mahkemenin vermiş olduğu mahkumiyet kararı bozulmuştur²⁹⁶.

Spor salonları, kafeler, otellerdeki salonlar, kahvehaneler ve kapalı düğün salonları kapalı yer toplantısı yapılabilecek yerler arasında gösterilebilir. Stadyumların açık mı, yoksa kapalı yer toplantısı mı olduğu ise tartışmalıdır²⁹⁷. Kanımızca; sınırlarının belirli olması, giriş çıkışların kontrol alınabilmesi gibi nedenlerle futbol sahalarının da kapalı yer toplantısı olarak kabul edilebilmesi gerekmektedir.

²⁹³ Esra Atalay, **Türkiye’de Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Özgürlüğü**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1995, s. 43.

²⁹⁴ Ali İşgören, **Avrupa Birliği Sürecinde Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Özgürlüğü**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 23.

²⁹⁵ İşgören, s. 65.

²⁹⁶ Yargıtay 8. CD., E. 1995/17577, www.kazanci.com, (E.T.: 06.11.2015).

²⁹⁷ Tartışmalar için bkz., İşgören, s. 66-67.

B. YASAKLARA AYKIRI HAREKET

2911 sayılı Kanun'un 28. - 34. maddeleri arasında, ceza hükümleri düzenlenmiştir. 2008, 2010 ve 2015 yıllarında değişikliğe uğrayan bu maddeler incelenecektir. 2911 sayılı Kanun'un 28. maddesinde;

“Kanuna aykırı toplantı veya gösteri yürüyüşleri düzenleyen veya yönetenlerle bunların hareketlerine katılanlar, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde bir yıl altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. 10. madde gereğince verilecek bildirimde düzenleme kurulu üyesi olarak gösterilenlerden 9. maddede belli edilen nitelikleri taşımayanlar, toplantı veya yürüyüşün yapılması hâlinde, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. 11 ve 12. maddelerde yazılı görevleri yerine getirmeyen düzenleme kurulu üyeleri, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Güvenlik kuvvetlerine veya toplantı veya yürüyüş safahatının teknik araç ve gereçlerle tespit için görevlendirilenlere bu görevlerini yaptıkları sırada cebir ve şiddet veya tehdit veya nüfuz ve müessir kuvvet sarfetmek suretiyle mani olanlar hakkında, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası hükmolunur.” düzenlemesi bulunmaktadır. Buna göre; 2911 sayılı Kanun'un 23. maddesinde belirtilen kanuna aykırı toplantı ve gösteri yürüyüşlerini düzenleyenler, yönetenler veya bu toplantılara katılanlar; fiil daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde bir buçuk yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır.

2911 sayılı Kanun'un 23. maddesi şu şekildedir:

“a) 9 ve 10. madde hükümlerine uygun biçimde bildirim verilmeden veya toplantı veya yürüyüş için belirtilen gün ve saatten önce veya sonra;

b) Ateşli silahlar veya havai fişek, molotof ve benzeri el yapımı olanlar dâhil patlayıcı maddeler veya her türlü kesici, delici aletler veya taş, sopa, demir ve lastik çubuklar, boğma teli veya zincir, demir bilye ve sapan gibi bereleyici ve boğucu araçlar veya yakıcı, aşındırıcı, yaralayıcı eczalar veya diğer her türlü zehirler veya

her türlü sis, gaz ve benzeri maddeler ile yasadışı örgüt ve topluluklara ait amblem ve işaret taşınarak veya bu işaret ve amblemleri üzerinde bulunduran üniformayı andırır giysiler giyilerek veya kimliklerini gizlemek amacıyla yüzlerini tamamen veya kısmen bez ve sair unsurlarla örterek toplantı ve gösteri yürüyüşlerine katılma ve kanunların suç saydığı nitelik taşıyan afiş, pankart, döviz, resim, levha, araç ve gereçler taşınarak veya bu nitelikte sloganlar söylenerek veya ses cihazları ile yayınlanarak,

c) 7. madde hükümleri gözetilmeksizin,

d) 6 ve 10. maddeler gereğince belirtilen yerler dışında,

e) 20. maddedeki yöntem ve şartlara ve 22. maddedeki yasak ve önlemlere uyulmaksızın,

f) 4. madde ile Kanun kapsamı dışında bırakılan konularda kendi amaç, kural ve sınırları dışına çıkılarak,

g) Kanunların suç saydığı maksatlar için,

h) Bildirimde belirtilen amaç dışına çıkılarak,

i) Toplantı ve yürüyüşün 14, 15, 16, 17 ve 19. maddelere dayanılarak yasaklanması veya ertelenmesi halinde tespit edilen erteleme veya yasaklama süresi sona ermeden,

j) 12. madde gereğince toplantının dağılmasına karar verilmesi hâlinde,

k) 21. madde hükmüne aykırı olarak,

l) 3. maddenin 2. fıkrası hükmüne uyulmadan yapılan toplantılar veya gösteri yürüyüşleri Kanuna aykırı sayılır.”

2911 sayılı Kanun’un 28. maddesi ile ilgili olarak, Yargıtay tarafından verilen birçok karar bulunmaktadır. Yargıtay’ın 2002 yılında verdiği kararda; sendika

yöneticisi ve temsilcisi olan sanıkların, özelleştirmelere tepki vermek ve demokratik tepkilerini ortaya koymak amacıyla Atatürk anıtına çelenk koyduktan sonra, il merkezine hareket etmek için bekletilen otobüslere kadar trafiği aksatmadan ve saldırıda bulunmadan 300 metre yürüdükten sonra otobüse binip kendiliğinden dağılmalarını 2911 sayılı Kanun'un 28. maddesi uyarınca suç kabul eden yerel mahkeme kararı bozulmuştur²⁹⁸. Sendika yöneticisi ve üyesi sanıkların, Atatürk anıtına çelenk koymak için şehir meydanında toplanıp, sendika tarafından yayınlanan bildiriyi okuyup olaysız bir şekilde dağılmaları eyleminde de ceza verilmemesi gerektiği başka birçok kararda belirtilmiştir²⁹⁹. Ayrıca bir başka kararda; söz konusu suçun oluşması için, kolluk kuvvetleri tarafından topluluğun uyarılması gerektiğine değinilmiştir³⁰⁰.

Yargıtay 8. Ceza Dairesi'nin 2000 yılında verdiği diğer bir kararda; cezaevindeki bazı görevlilerin sürgün edilmesini protesto etmek için basın açıklaması yapan sendika üyelerinden oluşan ve slogan atan grup, anons üzerine kendiliğinden dağılmıştır. Daire; sendika üyelerinin bu eyleminden dolayı sanıklar hakkında aynı madde uyarınca verilen mahkumiyet kararını, bu eylemlerin demokratik hakkın bir kullanımı olması gerekçesiyle bozmuştur³⁰¹. Aynı şekilde; basın açıklaması yaptıktan sonra kendiliğinden dağılan sendika üyeleri hakkında verilen mahkumiyet kararını bozan 2004 tarihli Yargıtay kararında da, bunun demokratik bir hak olduğu vurgulanmıştır³⁰². Valilikten izin alınarak dayanışma gecesi düzenleyen sendika üyeleri hakkında, yerel mahkeme tarafından 2911 sayılı Kanun'un 28. maddesinin 3. fıkrası nedeniyle verilen mahkumiyet kararının haksız olduğunu ifade eden Yargıtay 8. Ceza Dairesi kararında, bunun kanuna uygun bir eylem olduğu belirtilmiştir³⁰³.

Buna karşılık, Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2004 tarihli içtihatında, işyeri kapısı önünde afiş asıp, hakaret içeren sloganlar atıp, 30 dakika boyunca eylem yapılan yerin yanındaki karayolunu trafiğe kapatarak kişilerin seyahat özgürlüğünü

²⁹⁸ Yargıtay 8. CD., E. 2002/486, www.kazanci.com, (E.T.: 06.11.2015).

²⁹⁹ Yargıtay 8. CD., E. 2001/9056; Yargıtay 8. CD., E. 2002/1414, www.kazanci.com, (E.T.: 07.11.2015).

³⁰⁰ Selçuk Kar, "2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nun Değerlendirilmesi", s. 306, <http://www.muhammedbalci.com/hukukdunyasi/makaleler/birikimlerI/70.pdf>, (E.T.: 06.11.2015).

³⁰¹ Yargıtay 8. CD., E. 1999/19782, www.kazanci.com, (E.T.: 06.11.2015).

³⁰² Yargıtay 8. CD., E. 2003/3291, www.kazanci.com, (E.T.: 06.11.2015).

³⁰³ Yargıtay 8. CD., E. 1990/3447, www.kazanci.com, (E.T.: 06.11.2015).

engelleyen sendika üyesi ve yöneticilerinin yaptığı eylemlerin, demokratik hakkın kullanılması amacını aşması nedeniyle suç teşkil ettiği ve 2911 sayılı Kanun'un 28. maddesindeki suçun oluştuğu ifade edilmiştir³⁰⁴.

Yargıtay'ın ve ileride inceleyeceğimiz üzere AİHM'nin içtihatları doğrultusunda, 2010 yılında Başbakanlık tarafından bir genelge yayınlanmıştır³⁰⁵. Bu genelgede, “*Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcileri ile sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yürütmekte oldukları sendikal faaliyetler kapsamında yapacakları basın açıklamaları, disiplin soruşturmasına konu yapılmayacaktır.*” denilerek, olağan sendikal faaliyetler nedeniyle disiplin cezası verilmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Kanımızca Başbakanlık tarafından yayımlanan bu genelge, sendikal haklar açısından çok olumlu bir gelişmedir.

C. TOPLANTI VEYA YÜRÜYÜŞÜ ENGELLEYENLER İLE HUZUR VE SÜKUNU BOZANLAR

2911 sayılı Kanun'un 29. maddesinde, hukuka uygun toplantı ve yürüyüşü engelleyenlerin cezalandırılacağı öngörülmüştür. Bu maddeye göre; “*Toplantı veya yürüyüş yapılmasına engel olan veya devamına imkan vermeyecek tertipler ile toplantı veya yürüyüşü ihlal eden kimse, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde dokuz aydan bir yıl altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*”

Bu Kanun'un 30. maddesine göre ise; “*Yapılmakta olan toplantı veya yürüyüşte huzur ve sükünü bozmak maksadıyla tehdit veya hakaret veya saldırı veya mukavematte bulunanlar veya başka bir suretle huzur ve sükünün bozulmasına sebebiyet verenler, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde, bir yıl altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*”

Bu Kanun'un 29. ve 30. maddelerinde, fiilin daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmemesi şartı aranmıştır. Aksi takdirde, daha ağır cezayı gerektiren

³⁰⁴ Yargıtay CGK., E. 2004/8-65, www.kazanci.com, (E.T.: 04.11.2015).

³⁰⁵ **Başbakanlık Genelgesi**, “Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler”, 2010, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/01/20100130-18.htm>, (E.T.: 10.11.2015).

suçtan dolayı ceza verilecektir. Bu Kanun'un 30. maddesi ile ilgili olarak, TCK'nın 183. maddesindeki gürültüye neden olma³⁰⁶ suçundan bahsedilebilecektir. Belirtmemiz gerekir ki; TCK'nın 183. maddesindeki suçun, iki aydan üç yıla kadar hapis cezasını öngörmesi nedeniyle, daha ağır bir cezayı gerektiren 2911 sayılı Kanun'un 30. maddesinin uygulanması gerekmektedir.

Yargıtay 8. Ceza Dairesi tarafından 1998 tarihinde verilen kararda; KESK Genel Başkanı tarafından yapılan basın açıklamasında iş bırakma eylemlerinin genişletileceğinin ifade edilmesinin, halkı suç işlemeye tahrik etmediği ve bu nedenle herhangi bir suç oluşmayacağı belirtilmiştir³⁰⁷. Gerçekten de 6356 sayılı Kanun'un 78. maddesinin 1. fıkrasının e ve j bendleri arasındaki hükümler uyarınca, kanun dışı grev nedeniyle işçiye idari para cezası verilebilecektir. İdari para cezasının bir suç karşılığı olmadığı hususunu da dikkate alırsak; iş bıraktırmak için çağrı yapılması, suç işlemeye tahrik sayılmayacaktır.

D. KANUNA AYKIRI PROPAGANDA VASITALARI VE SUÇ İŞLEMeye TEŞVİK

2911 sayılı Kanun'un 31. maddesinde düzenlenen kanuna aykırı propaganda vasıtaları ve suç işlemeye teşvik başlıklı hüküm uyarınca;

“Düzenleme kurulu başkanı ve en az altı üyesinin ad ve soyadları ile imzalarını taşımayan 26. maddede yazılı propaganda vasıtalarını hazırlayanlar, yazdıranlar, bastıranlar, propaganda maksadıyla kullananlar veya sair surette 26. maddedeki yasak ve şartlara uymayanlar altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Bu propaganda vasıtalarında halkı suç işlemeye teşvik ve tahrik eder mahiyette yazı veya resim veya işaret bulunursa veya bu maksatla başka araçlar

³⁰⁶ TCK'nın 183. maddesine göre: “İlgili kanunlarla belirlenen yükümlülüklerle aykırı olarak, başka bir kimsenin sağlığının zarar görmesine elverişli bir şekilde gürültüye neden olan kişi, iki aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.”

³⁰⁷ Yargıtay 8. CD., E. 1998/7642, www.kazanci.com, (E.T.: 06.11.2015).

kullanılmış olursa, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde failleri bir yıl altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Teşvik ve tahrik neticesi olarak suç işlenir veya suçun icrasına teşebbüs edilirse, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde teşvik veya tahrikte bulunanlar üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

Bu maddenin ikinci fıkrasındaki hüküm, ancak fiilin daha ağır bir cezayı gerektirmemesi durumunda uygulanabilecektir. TCK’nın 214. maddesinde düzenlenen suç işlemeye tahrik suçu³⁰⁸ ile bu madde arasında çıkacak uyuşmazlıklarda, hakim veya mahkeme somut olayda hangisinin uygulanabileceğine bakmalı ve daha yüksek cezayı gerektiren hükmü tatbik etmelidir. Suç işlemeye tahrik suçunun cezası, altı aydan beş yıla kadar hapis cezası olarak belirlenmiştir. Alt sınırları altı ay olan bu iki düzenlemede üst sınıra bakılmalı; şartların oluşması durumunda TCK’nın 214. maddesi uygulanmalıdır. Örneğin, grev sırasında sendika yöneticileri tarafından grev yapılan işyerine veya işverene saldırılması konusunda bir tahrik meydana gelmişse ve bu tahrik amacıyla pankart, afiş ve bildiri gibi çeşitli araçlar kullanılmışsa; 2911 sayılı Kanun’un 31. maddesinin uygulama imkanı doğabilecektir.

E. DİRENME

Direnme başlıklı 32. maddeye göre; *“Kanuna aykırı toplantı veya gösteri yürüyüşlerine katılanlar, ihtar ve zor kullanmaya rağmen dağılmamakta ısrar ederlerse, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu suç, toplantı ve gösteri yürüyüşünü tertip edenlerin işlemesi halinde, bu fıkra hükmüne göre verilecek ceza yarı oranında artırılarak hükmolunur.*

³⁰⁸ TCK’nın 214. maddesine göre: *“(1) Suç işlemek için alenen tahrikte bulunan kişi, altı aydan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

(2) Halkın bir kısmını diğer bir kısma karşı silahlandırarak, birbirini öldürmeye tahrik eden kişi, onbeş yıldan yirmidört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(3) Tahrik konusu suçların işlenmesi halinde, tahrik eden kişi, bu suçlara azmettiren sıfatıyla cezalandırılır.”

İhtara ve zor kullanmaya rağmen kolluk görevlilerine karşı cebir veya tehdit kullanılarak direnilmesi halinde, ayrıca 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 265. maddesinde tanımlanan suçtan dolayı da cezaya hükmolunur.

23. maddede yazılı hallerden biri gerçekleşmeden veya 24. madde hükmü yerine getirilmeden yetki sınırı aşılarak toplantı veya gösteri yürüyüşlerinin dağıtılması halinde, yukarıdaki fıkralarda yazılı fiilleri işleyenlere verilecek cezalar, dörttebire kadar indirilerek uygulanabileceği gibi, ceza vermekten de vazgeçilebilir.”

2911 sayılı Kanun'un 32. maddesinde, kanuna uygun olmayan toplantı ve yürüyüşlere katılanlar ile ilgili düzenleme bulunmaktadır. İlk fıkra uyarınca, kanun dışı gösterilere katılmak suçun oluşması için yeterli görülmemiş; ihtar ve zor kullanmaya rağmen dağılmamakta ısrar eden kimselerin cezalandırılabilmesi ifade edilmiştir. Toplantı ve gösteri yürüyüşünü tertip edenlerin, 2911 sayılı Kanun'un 32. maddesinde düzenlenen suçu işlemesi halinde, bu kimselere daha fazla ceza verilecektir.

İkinci fıkraya göre; ihtara ve zor kullanmaya rağmen kolluk kuvvetlerine karşı cebir veya tehditle direnilmesi durumunda TCK'nın 265. maddesindeki görevi yaptırmamak için direnme suçuna³⁰⁹ atıfta bulunulmuştur. Kolluk kuvvetlerine direnme sırasında, cebir veya tehditte bulunması halinde ayrıca görevi yaptırmamak için direnme suçu nedeniyle cezalandırma yoluna gidilecektir. Örneğin, kanuna aykırı bir açık hava toplantısı esnasında, polisin ihtarına rağmen dağılmayan grubun polise cebirde bulunması halinde ayrıca TCK'nın 265. maddesi uygulanacaktır. 2911 sayılı Kanun'un 23. maddesinde yazılı hallerden biri gerçekleşmeden veya 24. madde hükmü yerine getirilmeden yetki sınırı aşılarak toplantı veya gösteri yürüyüşlerinin

³⁰⁹ TCK'nın 265. maddesine göre: “(1) Kamu görevlisine karşı görevini yapmasını engellemek amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Suçun yargı görevi yapan kişilere karşı işlenmesi halinde, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(3) Suçun, kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle veya birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte biri oranında artırılır.

(4) Suçun, silahla ya da var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

(5) Bu suçun işlenmesi sırasında kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış hallerinin gerçekleşmesi durumunda, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.”

dağıtılması halinde failer hakkında ceza indirimine gidilebileceği veya hiç ceza verilmeyebileceği hususu hakimın takdirine bırakılmıştır.

F. TOPLANTI VE YÜRÜYÜŞE SİLAHLI KATILANLAR

2911 sayılı Kanun'un toplantı ve yürüyüşe silahlı katılanlar başlıklı 33. maddesinde;

“a) Ateşli silahlar veya havai fişek, molotof ve benzeri el yapımı olanlar dâhil patlayıcı maddeler veya her türlü kesici, delici aletler veya taş, sopa, demir ve lastik çubuklar, boğma teli veya zincir, demir bilye ve sapan gibi bereleyici ve boğucu araçlar veya yakıcı, aşındırıcı, yaralayıcı eczalar veya diğer her türlü zehirler veya her türlü sis, gaz ve benzeri maddeler taşıyarak veya kimliklerini gizlemek amacıyla yüzlerini tamamen veya kısmen bez vesair unsurlarla örterek katılanlar iki yıl altı aydan dört yıla kadar,

b) Yasadışı örgüt ve topluluklara ait amblem ve işaret taşıyarak veya bu işaret ve amblemleri üzerinde bulunduran üniformayı andırır giysiler giyerek katılanlar ile kanunların suç saydığı nitelik taşıyan afiş, pankart, döviz, resim, levha, araç ve gereçler taşıyarak veya bu nitelikte sloganlar söyleyerek veya ses cihazları ile yayınlayarak katılanlar altı aydan üç yıla kadar, hapis cezası ile cezalandırılırlar.

Toplantı ve gösteri yürüyüşünün kanuna aykırı olması halinde ve dağılmamak için direnildiği takdirde, ayrıca 32. madde hükümlerine göre cezaya hükmolunur.” hükmü bulunmaktadır.

Kamuoyunda “İç Güvenlik Paketi” olarak bilinen, 6638 sayılı Polis Vazife Ve Salâhiyet Kanunu, Jandarma Teşkilat, Görev Ve Yetkileri Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 8. maddesi ile değiştirilen bu madde; kanuna uygun dahi olsa, katıldığı toplantı veya gösteri yürüyüşünde (a) bendinde belirtilen silahlarla veya kimliklerini gizleme amacıyla yüzünü örterek katılan kimselerin cezalandırılmasını öngörmektedir.

Artan terör eylemleri ve kanuna aykırı gösterilerin önlenmesi amacıyla çıkartılan bu düzenleme, uygulamada bazı sorunlara yol açabilecek niteliktedir. Kanımızca, çok muğlak olan “Yüzü kapatmak” ya da “Terör örgütü simgesi taşıyan kıyafetle katılmak” gibi ifadelerin bulunduğu bu madde uygulanırken, kolluk görevlileri ve yargı mensupları daha hassas davranmalıdır ve yanlış uygulamaların önüne geçilmelidir. Bu ifadeler yüzünden, yoruma açık ve hukuka uygun olmayan gerekçeler ile toplanma ve gösteri hakkı fiilen kullanılamaz hale gelebilecektir. Örneğin, sendika yöneticilerinin yaptığı basın açıklaması esnasında polisin müdahalesi nedeniyle biber gazından korunmak için yüzünü kapatan ya da gaz maskesi takan veya sendikal bir eylem olmasa dahi herhangi bir şekilde giysisinde amblem olduğu öne sürülen barışçıl gösterici de bu madde uyarınca cezalandırılabilecektir.

AIHM’nin toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme ile ilgili olarak 2008 yılında verdiği Kamil Kartal / Türkiye kararında, Taksim’de Amerika Birleşik Devletleri’nin Irak’a müdahalesini protesto etmek amacıyla yürüyüşe geçen gruba, polis tarafından ihtarda bulunulmasından sonra göstericiler polise sopalarla saldırır. Bunun üzerine polis, zor kullanarak grubu dağıtır. Olaylar esnasında sivil araçlara ve işyerlerine zarar veren grubun eyleminin şiddet içermesi nedeniyle hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılmış ve polisin zor kullanarak grubu dağıtmasının hak ihlali olmadığına karar verilmiştir³¹⁰.

AIHM tarafından 2009 yılında verilen bir diğer kararda, Kıbrıs Barış Harekatı’nın 15. yılında protesto amaçlı olarak gösteri yürüyüşü düzenleyen 1000 kişilik bir grubun, gösterilerde BM kontrolündeki tampon bölgeyi cebir kullanarak aşması ve BM gözetleme kulesine zarar vermesi nedeniyle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti polisinin gruba zor kullanmasının hak ihlali olmadığı ifade edilmiştir³¹¹. AIHM içtihatlarına göre, yapılan toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin cebir veya şiddet içermesi durumunda, göstericilerin toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı ortadan kalkmış olacaktır. Ancak söz konusu hak, yalnızca cebir ve şiddete başvuran

³¹⁰ Kamil Kartal / Türkiye, (29768/03); Ziya Çağa Tanyar, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadında Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 60, S. 3, 2011, s. 607, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1626/17439.pdf>, (E.T.: 09.11.2015).

³¹¹ Protopapa / Türkiye; (16084/90), Tanyar, s. 608.

kimseler için kalkacak; cebir ve şiddete katılmayan kimseler için bu hak devam edecektir³¹².

Göstericilerin başvurduğu cebir ve şiddete karşılık olarak kolluk kuvvetleri de orantılı olarak müdahalede bulunmalıdır. Aksi takdirde bu konuda hak ihlalinin olduğu çok sayıda AİHM kararı bulunmaktadır³¹³. Örneğin, Evrim Ökten / Türkiye davasında, lise öğrencileri tarafından asılan pankarta üç sivil polis müdahale etmiştir. Öğrencilerin, sivil polisleri sopa ile tehdit etmesi üzerine polisler ikaz ateşi açmış ve bu ateş sonucunda 14 yaşındaki bir öğrenci yaralanmıştır. Olayda Türkiye'nin, biber gazı gibi daha hafif olan tedbirlere başvurmaması nedeniyle orantısız güç uyguladığı kabul edilmiş ve bu hak ihlali nedeniyle ülkemiz tazminata mahkum edilmiştir³¹⁴. Keza Ataman / Türkiye kararında; basın açıklaması yapmak isteyen gruba izin verilmemiş, kolluk güçleri tarafından basın açıklaması yapmak isteyenlere karşı gaz bombası ve biber gazı ile müdahalede bulunulmuştur. AİHM'nin 2006 yılında verdiği bu kararda; her ne kadar izin alınmadan basın açıklaması yapılması kanunlara aykırı olsa da, bu aykırılığın polis tarafından biber gazı veya gaz bombası atılmasını gerektirebilecek ağırlıkta olmadığı vurgulanmıştır³¹⁵. Dolayısıyla; sendikal nedenle yapılan iş bırakma gibi eylemlerde cebir ve şiddete başvurulmaması, sendikal eylem nedeniyle eyleme katılmayan diğer bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılmaması, kanunda belirtilen şartları yerine getirmemiş dahi olsa sendikal eylemde kolluk kuvvetlerinin orantılı bir şekilde müdahale etmesi gerekmektedir.

³¹² Ezelin / Fransa; (11800/85), Tanyar, s. 609; Said Vakkas Gözlügöl, **Avrupa İnsan Hakları Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 249; Ümit Kılınç, "Barışçıl Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Yapma Hakkı ve Devletin Yükümlülükleri", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 110, 2014, s. 283, <http://tbddergisi.barobirlik.org.tr/m2014-110-1347>, (E.T.: 09.11.2015).

³¹³ Diğer kararlar için bkz., Arpat / Türkiye, (26730/05); Karatepe ve diğerleri, (33112/04); Ali Güneş / Türkiye, (9829/07); Kılınç, s. 295; Açık ve Diğerleri / Türkiye, (31451/03); Karabulut / Türkiye, (16999/04); Tanyar, s. 626, Abdullah Yaşa / Türkiye, (44827/08), <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=003-4438465-5338938&filename=003-4438465-5338938.pdf>, (E.T.: 09.11.2015).

³¹⁴ Ökten / Türkiye, (9207/03); Tanyar, s. 629.

³¹⁵ Ataman / Türkiye, (74552/01); Kılınç, s. 289.

SONUÇ

Sendikalar, işçilerin işverenler karşısında ve işverenlerin işçiler karşısındaki haklarını koruması, yıllar boyu sendikal faaliyetler aracılığıyla işçi haklarının ülkelerin kendi mevzuatlarında yer verilerek yerleşmesini sağlaması, toplantı ve gösteri yürüyüşleri düzenleyerek, basın açıklamalarıyla, grev faaliyetleri ile sendikal hakların ve işçilere sağlanan sosyal ve ekonomik hakların güçlenmesini sağlama çabasını göstermesi gibi nedenlerle toplumlarda ve hukuk alanında önemli bir konuma sahip durumdadır.

Özellikle grev eylemleri sayesinde sendikal hakların kazanılmasına ve korunmasına katkıda bulunan sendikalar, yaptığı bu tür faaliyetler ile işçilerin bazı hakları edinmesinde öncülük etmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından güçleri bir hayli artan sendikalar, bu dönemde birçok toplumsal olayda da ön planda olmuştur. Ancak özellikle soğuk savaş döneminin sona ermesinden sonra sendikaların üye sayısında azalmalar görülmüş ve günümüzde eskiye kıyasen oldukça az sayıda kişinin sendikaya üye olduğu istatistikler ile tespit edilmiştir.

Sendikal faaliyetler esnasında veya sendikalar arası oluşan rekabet nedeniyle sendika üyeleri veya yöneticileri tarafından ya da bu kişilere karşı TCK ve diğer kanunlardaki suçlar meydana gelebilmektedir. Sendikal faaliyet süresince bazı temel hak ve özgürlükler ihlal edilebilmekte ve kamu düzeni bozulabilmektedir. Bunun sonucu olarak başta TCK olmak üzere çeşitli kanunlardaki yaptırımlar devreye girmektedir.

Son zamanlarda sendika üyelikleri sebebiyle işçilere karşı artan ayrımcılık içeren eylemler maalesef işçi haklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Sendikal ayrımcılık nedeniyle işten atılan veya farklı uygulamalara tabi tutulan kimseler, sendikalarını değiştirmek zorunda kalmakta veya işten atılmaktadırlar. Sendikal nedenle yapılan ayrımcılıkların önlenmesi amacıyla, hem yargı mensupları tarafından hem de kolluk kuvvetleri tarafından etkin bir şekilde mücadele verilmelidir. Bir kimsenin mensup olduğu sendika veya siyasi görüş sebebiyle ayrımcılığa maruz kalması, ülkemiz ve toplumumuz açısından derin yaralara neden olabilecek niteliktedir.

TCK'nın 119. maddesinde yer alan ve hürriyete karşı işlenebilecek bazı suçların nitelikli hallerini ortak bir şekilde barındıran düzenlemede, unutulurken veya herhangi bir sebeple nitelikli hallerin uygulanacağı maddeler arasında TCK'nın 118. maddesindeki sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu bulunmamaktadır. Kanımızca, kanun koyucu tarafından gerekli prosedür başlatılarak 119. maddede sayılan hürriyete karşı suçların arasına TCK'nın 118. maddesi eklenmelidir.

2911 sayılı Kanun'nda, İç Güvenlik Paketi ile yapılan değişiklik ile kanuna uygun dahi olsa, katıldığı toplantı veya gösteri yürüyüşünde (a) bendinde belirtilen silahlarla veya kimliklerini gizleme amacıyla yüzünü örterek katılan kimselerin cezalandırılmasını öngörülmektedir. Artan terör eylemleri ve kanuna aykırı gösterilerin önlenmesi amacıyla getirilen bu düzenleme, uygulamada bazı sorunlara yol açabilecek niteliktedir. Kanımızca, çok muğlak olan "*Yüzü kapatmak*" ya da "*Terör örgütü simgesi taşıyan kıyafetle katılmak*" gibi ifadelerin yerine, daha net ve yorum yapmaya imkan sağlamayacak ibarelerin eklenmesi gerekmektedir. Bu ifadeler yüzünden, yoruma açık ve hukuka uygun olmayan gerekçeler ile toplanma ve gösteri hakkı fiilen kullanılamaz hale gelebilecektir. Maddede değişikliğe gidilmese dahi, kolluk görevlileri ve yargı mensupları tarafından 2911 sayılı Kanun'nun 33. maddesi uygulanırken daha dikkatli ve hassas olunmalıdır.

Sendikal amaçlı olarak toplantı ve gösteri yürüyüşlerine katılan veya kısa süreli de olsa iş bırakma eylemi yapan kamu görevlileri hakkında disiplin cezaları verilmektedir. Verilen bu disiplin cezaları, AİHM'nin içtihatları dayanak olacak şekilde Anayasa Mahkemesi ve Danıştay'ın istikrarlı kararlarıyla eleştirilmekte ve Danıştay tarafından iptal edilmektedir. Söz konusu içtihatlar sayesinde verilen bu disiplin cezalarında azalma gözlemlenmiş ve Başbakanlık tarafından, sendikal amaçla kısa süreli iş bırakma eylemi yapan kamu görevlilerine disiplin cezası verilmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

KAYNAKÇA

Akkaya, Yüksel: “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık II”, **Praksis Dergisi**, S. 6, Bahar 2001, <http://www.praksis.org/wp-content/uploads/2011/07/006-Akkaya.pdf>.

Aksoy İpekçioğlu, Pervin: “Türk Ceza Kanunu’nda Bileşik Suç”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 61, S. 1, 2012, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1656/17686.pdf>.

Aktay, Nizamettin: **Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1997, 5. Bölüm.

Akyiğit, Ercan: “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 37, 2013, <http://calismatoplum.org/sayi37/akyigit.pdf>.

Akyiğit, Ercan: **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.

Andaç, Faruk: **Türk İş Hukuku Uygulaması**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2001.

Artuç, Mustafa: **Malvarlığına Karşı Suçlar**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011.

Artuk, M. Emin / Gökçen, Ahmet / Yenidünya, Caner: **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 9. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

Artuk, M. Emin / Gökçen, Ahmet / Yenidünya, Caner: **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 15. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

Artuk, M. Emin / Gökçen, Ahmet / Yenidünya, Caner: **TCK Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

Atalay, Esra: **Türkiye’de Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Özgürlüğü**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1995.

Aydın, Devrim: **Türk Ceza Hukukunda Suça İştirak**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009.

Aydoğanoglu, Erkan: **Dünya’da ve Türkiye’de Sendika Siyaset İlişkisi**, Mattek Matbaacılık, Ankara, 2011.

Başbakanlık Genelgesi, “Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler”, 2010, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/01/20100130-18.htm>.

Bakıcı, Sedat: “Tehdit Suçu ve Unsurları”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 5, 1992, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1992-5/1.pdf>.

Baskan, Esra: **6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.

Bıyıklı, Hasan: **Sosyal Ceza Hukuku İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Gazi Üniversitesi Yayını, Ankara, 1983.

Büro Emekçileri Sendikası, **Haklarımız ve Hukuksal Kazanımlarımız**, Mattek Matbaacılık, Ankara, 2014.

Centel, Tankut: “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler”, **Çimento İşveren Dergisi**, S. 5, C. 19, 2005, http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/yeni_turk_ceza_kanunu.pdf.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap01_4688.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2015_isciuyesayi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ,

http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csqb/dosyalar/istatistikler/4688_istatistik_2014.

Çelik, Aziz: **Dünden Bugüne Sendikal Hareket Sorunlar, Arayışlar, Çözümler**, http://www.egitimsen.org.tr/ekler/2958907d0d829d1_ek.pdf,

Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, 26. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.

Çifter, Alğun: “Yasadışı Grev ve Sonuçları”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 55, 2005, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iuifm/article/viewFile/1023007249/1023006763>.

Demir, Fevzi: “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 39, 2013, <http://calismatoplum.org/sayi39/demir.pdf>.

Demirbaş, Timur: **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 10. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014.

Dereli, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 36, 2013, <http://calismatoplum.org/sayi36/dereli.pdf>.

Deutscher Gewerkschaftsbund: <http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb>.

Dribbusch, Heiner / Birke, Peter: “Trade Unions in Germany”, **Friedrich Ebert Stiftung**, 2012, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09113-20120828.pdf>.

Erdayı, Utku: “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi’ne Uyum Sorunu”, **Süleyman Demirel Üniversitesi**

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 3, 2009, <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/iibfd/article/viewFile/1430/1510>.

Eren, Fikret: “Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 31, S. 1-4, 1974, <http://kutuphane.dogus.edu.tr/makale/13011308/1974/cilt31/sayi1-4/M0002102.pdf>.

Eren, Hayrettin: “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 6, S. 1-4, 2002, http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2002_1_6.pdf.

Erman, Sahir: “Çalışma Hürriyetinin Tahdidi Veya Men’i Suçu”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 18, S. 3-4, 1952, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/1023005005/1023004545>.

Ermumcu, Osman: “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. Maddesinin Tahlili”, **Türk Hukuk Enstitüsü**, <http://www.izmirbim.adalet.gov.tr/makaleler/mesleki/A%C4%B0HS.11.MADDES%C4%B0N%C4%B0N%20TAHL%C4%B0L%C4%B0%20O.ERMUMCU.doc>.

Erten, Ali: “Sendikaların Mahiyeti”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 28, S. 1-4, 1971, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1971-28-01-04/AUHF-1971-28-01-04-Erten.pdf>.

Esener, Turhan / Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: **Sendika Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

Esener, Turhan: **İş Hukuku**, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.

Evik, Ali Hakan: “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 10, 2006.

Foster, W.Z. / Cannon, J.P. / Browder, E. R.: **The Little Red Library: Trade Unions In America**, Daily Worker Publishing, Washington, 1925, <http://digital.library.pitt.edu/u/ulsmanuscripts/pdf/31735061537753.pdf>.

Gökçen, Ahmet: “Hürriyete Karşı Suçlar”, www.ceza-bb.adalet.gov.tr/makale/117.doc.

Göle, Celal: “Türk Hukukunda Sendikaların Hukuki Niteliği ve Kooperatifler Kurmalarına İlişkin Sorunlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 26, S. 4, 1971, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/436/4874.pdf>.

Gözlügöl, Said Vakkas: **Avrupa İnsan Hakları Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Gülmez, Mesut: **Memurlar ve Sendikal Haklar**, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.

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

Gülşen, Recep: **Ceza Hukukunda Sorumluluğu Kaldıran Nedenlerden Kaza, Mücbir Sebep, Cebir ve Tehdit**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007.

Güneş, Hamza: “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, C. 1, S. 1, Temmuz-Eylül 2013.

Hakeri, Hakan: **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 18. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

İçel, Kayıhan: **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

İşgören, Ali: **Avrupa Birliği Sürecinde Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Özgürlüğü**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

Jacobs, Eric: **European Trade Unionism**, Croom Helm Publishing, London, 1973.

Kaboğlu, İbrahim: **Kolektif Özgürlükler**, DÜHF Yayınları, Diyarbakır, 1989.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu: “1 Şubat – 7 Ağustos 2015 Hak İhlalleri Raporu”, 2015,
<https://drive.google.com/file/d/0B779G68uZfRkR2FBRVNlRWJnR0k/view>.

Kar, Selçuk: “2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu’nun Değerlendirilmesi”,
<http://www.muhammedbalci.com/hukukdunyasi/makaleler/birikimlerI/70.pdf>.

Karan, Ulaş: “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu’nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 73, 2007,
<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2007-73-373>.

Kaya, Mustafa: “Sendikaların Sona Ermesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 4, 1989,
<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1989-4/1.pdf>.

Kaymaz, Çiğdem: “**Sendika Özgürlüğü ve Hakkı**”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.

Kılıçdağı, Salih: “**Türk Ceza Kanununda Çalışma ve Örgütlenme Hürriyeti Aleyhine İşlenen Suçlar**”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.

Kılıçoğlu, Mustafa: **İş Hukukunda Ayrımcılık**,
http://yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/rt4/Kilicoglu_Ayrimcilik.pdf.

Kılınç, Ümit: “Barışçıl Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Yapma Hakkı ve Devletin Yükümlülükleri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 110, 2014,
<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-110-1347>.

Koca, Mahmut / Üzülmaz, İlhan: **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2012.

Koç, Yıldırım: “Sendikacılık Tarihi”, **Türk-İş Eğitim Yayınları**, No: 1, Ankara, 1998, <http://yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322171321b.pdf>.

Koç, Yıldırım: **Türkiye’de Sendikaşma Hakkı ve Sendikaların İşleyişi**, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2014.

Kozak İbrahim Erol: “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi İngiltere Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C. 37-38, S. 1, 1992.

Köse, Sevdâ: “ITUC Raporlarına Göre 2000’li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010)”, **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/kose.pdf>.

Kutal, Metin: “Sendika Hürriyeti”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 13, 1962, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023007552/1023007054>.

Kutal, Metin: “Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi**, C. 45, S. 1-4, 1987, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007682/1023007184>.

Lepinski, Franz: “The German Trade Union Movement”, **International Labour Review**, S. 79, 1959, <http://heinonline.org/HOL/Print?collection=journals&handle=hein.journals/intlr79&id=73>.

Mahiroğulları, Adnan: **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2013.

Meran, Necati: **Yeni Türk Ceza Kanununda Sahtecilik-Malvarlığı Bilişim Suçları ile Ekonomi ve Ticaret Alanında Suçlar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Oldham, C. H.: “Cartels and Syndicates in German Industry”, **Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland**, C. 11, 1903/1904, http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/3706/jssisiVolXI258_270.pdf?sequence=1.

Otacı, Cengiz / Keskin, İbrahim: **Türk Kabahatler Hukuku**, Hukab Yayınları, Ankara, 2014.

Özbek, Veli Özer ve diğerleri: **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.

Özerkmen, Necmettin: “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlemesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C. 43, S. 1, 2003, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/26/1009/12246.pdf>.

Özgenç, İzzet: **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.

Öztürk, Mustafa: “Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 18, S. 2, 2013, <http://sablon.sdu.edu.tr/fakulteler/iibf/dergi/files/2013-2-15.pdf>.

Parlar, Ali / Hatipoğlu, Muzaffer: **Türk Ceza Kanunu Yorumu**, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2010.

Saldı, Hayrettin: “Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Uyuşmazlık Çıkması Halinde Uygulanacak Kanuni Prosedür”, **Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası**, <http://www.bursa-smmmo.org.tr/yazarlar/makaleler/123HSA.pdf>.

Sapancalı, Faruk: “Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 21, S. 5, 2007, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale127.pdf>.

Sengir, Turgut: “İngiltere ve A.B.D’de Sendikalizm ve Bunların Mukayesesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 3-4, 1950, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1950-07-03-04/AUHF-1950-07-03-04-Sengir.pdf>.

Soyer, Sesim: “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler”, **Hukuki Perspektifler Dergisi**, S. 7, 2006.

Sözen, Mustafa: “Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 12, S. 46, 2015.

Sözüer, Adem: “Tehdit Suçu”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 54, S. 1-4, 1994, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/1023014653/1023013869>.

Stroby Jensen, Carsten: **Sendikacılık: Farklılıklar ve Benzerlikler – Avrupa, ABD ve Asya Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, çev. Fuat Man, <http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=Sendikac%FDI%FDk:%20Farkl%FDI%FDklar%20ve%20Benzerlikler%20%96%20Avrupa,%20ABD%20ve%20Asya%20%DCzerine%20Kar%FE%FDla%FET%FDrmal%FD%20Bir%20%DDnceleme&kimlik=1557287192&url=makaleler/jensen-1.htm>.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Teşkilat ve Mali Yapıları, Denetimleri, Organlarının Seçimlerine Dair Esasların Değerlendirilmesi ile Bunların Etkin ve Verimli Şekilde Hizmet Yürütmelerinin ve Geliştirilmesinin Sağlanması Amacıyla Alınması Gereken

Tedbirler Araştırma ve İnceleme Raporu, S. 6, 2009, <http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk41.pdf>.

Tanay, Gizem: “**Ayrımcılık Suçu**”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012.

Tanyar, Ziya Çağa: “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadında Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 60, S. 3, 2011, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1626/17439.pdf>.

Tezcan, Durmuş / Erdem, Mustafa Ruhan / Önok, Murat: **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, 12. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2015.

Tokol, Aysen: **Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Vipış Kitapçılık, Bursa, 2000.

Tokol, Aysen: **Türkiye’de Sendikal Hareket**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994.

Tuncay, Aziz Can / Savaş, Fatma Burcu: **Toplu İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Tutal, Erhan: “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S. 15, 2013, <http://www.taa.gov.tr/indir/turk-hukukunda-grev-hakki-ve-uluslararasi-belgelerde-gorunumu-bWFrYWxlfDEyZmIyLWY1ZGMzLTRmOWNlLWMwNjU0LnBkZnwzMDc/>.

Türk Ceza Hukuku Derneği: **Yargıtay Kararları Çerçevesinde Ceza Hukuku Sempozyumu**, Ufuk Matbaacılık, İstanbul, 2011.

Türkiye Büyük Millet Meclisi: **Türk Ceza Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu**, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss664m.htm>.

Türkmen, Burak: “İşe Alım Safhasında Ayrımcılık”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, 2012, https://www.mess.org.tr/content/SICIL_ARALIK12_SON.pdf.

Tüysüz, Cemre: **“Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı”**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Uçar, Zefure: **“Türkiye’de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri”**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2010.

Uçkan, Banu: **4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Çerçevesinde Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi: http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İstatistikleri: http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=TUM_DEES_SEX_RT&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afLoop=1093633667339330#%40%3Findicator%3DTUM_DEES_SEX_RT%26subject%3DSOD%26_afLoop%3D1093633667339330%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26_adf.ctrl-state%3D1a5fcpbxwh_538.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, 2015 Küresel Haklar Göstergesi Raporu, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_global_rights_index_2015_en.pdf.

Ünver, Yener / Hakeri, Hakan: **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 10. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

Üzülmez, İlhan: **Yeni Türk Ceza Kanunu’nun Hürriyete Karşı İşlenen Suçlar Sistemi Çerçevesinde Tehdit, Şantaj ve Cebir Kullanma Suçları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.

Von Potobsky, Geraldo: “Freedom of Association: The Impact of Convention No. 87 and ILO Action”, **International Labour Review**, C. 137, S. 2, 1998, http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/intlr137&div=20&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults.

Yarsuvat, Duygun: **Çalışma Ceza Hukuku, Sendika Özgürlüğüne Karşı Suçlar, Kanunsuz Grev ve Lokavt Suçları**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1978.

Yarsuvat, Duygun: “Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117. ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 7, 2007, https://www.mess.org.tr/content/sicil_eyl%C3%BCl_2007.pdf.

Yaşar, Osman / Gökcan, Hasan Tahsin / Artuç, Mustafa: **Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010.

Yenidünya, Ahmet Caner: “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Ayrımcılık Suçu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 4, 2006, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/yenidunya.pdf>.

Yenisey, Feridun / Plagemann, Gottfried: **Alman Ceza Kanunu - Strafgesetzbuch Türkçe Çeviri**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

Yurtcan, Erdener: **Yargıtay Kararları Işığında Hürriyete Karşı Suçlar**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

Yurtcan, Erdener: **Yargıtay Kararları Işığında Malvarlığına Karşı Suçlar**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Zafer, Hamide: **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

EKLER

YIL	İL	M.	ÇDSS 316	MHK 317	BRT 318	HGB 319	DÜŞME	Y/G 320
2013	ADANA	118/1	5	-	10	-	-	-
	AFYON	118/1	1	2	-	-	-	-
	AKSARAY	118/1	4	-	3	-	-	-
	ANKARA	118/1	3	-	4	2	-	-
	BALIKESİR	118/1	1	2	-	-	-	-
	BOLU	118/1	2	-	4	-	-	-
	BURSA	118/1	17	-	20	4	-	-
	BURSA	118/2	12	-	22	2	-	-
	BİLECİK	118/1	3	-	-	6	-	-
	DENİZLİ	118/2	1	-	2	-	-	-
	DÜZCE	118/1	5	6	2	2	-	-
	ELAZIĞ	118/1	78	32	26	48	-	-
	ESKİŞEHİR	118/1	6	-	-	-	-	-
	HATAY	118/1	19	20	22	-	-	-
	HATAY	118/2	1	2	-	-	-	-
	ISPARTA	118/1	8	-	6	-	-	10
	K. MARAŞ	118/2	4	-	-	4	-	4
	KAYSERİ	118/1	36	-	-	-	-	72
	KÜTAHYA	118/1	7	-	14	-	-	-
	MALATYA	118/2	1	-	-	2	-	-
	MUĞLA	118/2	1	-	-	-	-	2
	NEVŞEHİR	118/1	3	4	-	2	-	-
	OSMANİYE	118/1	4	-	4	4	-	-
	SAKARYA	118/2	3	-	5	-	-	-

³¹⁶ Çıkan davalardaki suç sayısı

³¹⁷ Mahkumiyet kararı

³¹⁸ Beraat kararı

³¹⁹ Hükümün açıklanmasının geri bırakılması

³²⁰ Yetkisizlik ve görevsizlik kararı

	SAMSUN	118/1	14	-	14	14	-	-
	SİNOP	118/1	2	-	-	4	-	-
	SİNOP	118/2	1	-	2	-	-	-
	SİVAS	118/2	1	-	-	-	-	-
	TEKİRDAĞ	118/1	17	-	8	6	-	-
	TEKİRDAĞ	118/2	4	-	4	4	-	-
	UŞAK	118/1	2	-	4	-	-	-
	ÇANAKKALE	118/1	1	-	-	-	2	-
	İSTANBUL	118/1	34	-	24	8	-	26
	İSTANBUL	118/2	2	-	4	-	-	-
	İZMİR	118/1	4	2	6	-	-	-
	İZMİR	118/1	2	-	4	-	-	-
	ŞANLIURFA	118/1	1	-	2	-	-	-
TOPLAM			310	70	284	112	2	114

YIL	İL	M.	ÇDSS 321	MHK 322	BRT 323	HGB 324	Y/G 325	DİĞER
2014	ANKARA	118/1	1	-	-	2	-	-
	ANTALYA	118/1	7	12	2	-	-	-
	BURSA	118/1	19	-	30	8	-	-
	BURSA	118/2	4	-	-	8	-	-
	DÜZCE	118/1	3	-	-	-	6	-
	DİYARBAKIR	118/1	1	-	-	-	2	-
	ESKİŞEHİR	118/1	2	-	4	-	-	-
	HATAY	118/1	1	4	-	-	-	-
	ISPARTA	118/1	2	-	-	4	-	-
	KARABÜK	118/1	1	-	-	2	-	-
	KAYSERİ	118/1	17	-	32	2	-	-
	KIRIKKALE	118/1	2	-	4	-	-	-

³²¹ Çıkan davalardaki suç sayısı

³²² Mahkumiyet kararı

³²³ Beraat kararı

³²⁴ Hükümün açıklanmasının geri bırakılması

³²⁵ Yetkisizlik ve görevsizlik kararı

ÖZGEÇMİŞ

Müslüm FİNCAN, 1992 yılında Şanlıurfa'nın Birecik ilçesinde doğdu. Lise öğrenimini 2010 yılında Gaziantep Abdulkadir Konukoğlu Anadolu Öğretmen Lisesi'nde, üniversite eğitimini 2014 yılında Zirve Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde tamamladı. Üniversite eğitimi esnasında, 2013 yılında avukatlık stajı için 3 ay boyunca Almanya'nın Köln ve Frankfurt şehirlerinde kaldı. 2014 yılında Zirve Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ceza ve Ceza Usul Hukuku Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak göreve başladı. 2014 yılında Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Kamu Hukuku Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başlayan FİNCAN; ileri derecede İngilizce, orta seviyede Almanca ve başlangıç seviyesinde İspanyolca bilmektedir.