

# 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi

Zeki OKUR\*

**Özet:** Türk İş Hukuku Mevzuatı'nda toplu iş ilişkileri ile ilgili daha önce uygulanan kanunlar olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılarak yerine 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Aşağıda yeni kanun olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi hem işçi hem de işveren bakımından incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Sendika Üyeliği, Sendika Üyeliğinin Kazanılması, Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi.

**Acquisition and Loss of Trade Union Membership in Unions and Collective Bargaining Convention on the Law No. 6356**

**Abstract:** Before dealing with the Turkish Labour Law applied to collective labor relations law with the 2822 Trade Unions Act No. 2821 on Collective Labour Agreement, Strike and Lockout Act repealed the Trade Unions and Collective Bargaining Agreement in place of the Law No. 6356 was enacted. No. The new law follows the 6356 Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreement for the acquisition and termination of membership in the union in terms of both the employee and the employer will be examined.

**Key Words:** Trade Union, Trade Union Membership, Acquisition of Trade Union Membership, Loss of Trade Union Membership.

## Giriş

1982 Anayasası'nda 2010 yılında 5982 Sayılı Kanun'la (RG, 13.05.2010, 27580) yapılan değişiklik ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (RG, 18.10.2012, 28460) ile sendikalar ve toplu iş ilişkileri yeniden düzenlenmiştir. Bu çalışmamızda söz konusu düzenlemelerden 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından "Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi" konusu incelenmeye çalışılacaktır. Sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi işçi ve işveren açısından incelenecektir. Bu kapsamda kamu görevlilerinin sendikaya ve sendikaların da konfederasyonlara üye olmaları ve üyeliklerinin sona ermesi

---

\* Doç. Dr. Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

incelenmeyecektir. İnceleme her ne kadar 6356 Sayılı Kanun'un kapsamında Türk İş Hukuku bakımından yapılacaktır da, kaynaklarına ulaşılabileceği ölçüde ayrıca konu ile ilgili karşılaştırmalı yabancı hukuklardaki düzenlemeler hakkında da bilgi verilmeye çalışılacaktır.

Konu incelenirken öncelikle sendika özgürlüğünün konu bakımından kapsamı hakkında kısa bir bilgi verildikten sonra, önce sendika üyeliğinin kazanılması, daha sonra sendika üyeliğinin sona ermesi ile sendika üyeliğini sona erdirmeyen durumlar özellikle bireysel sendika özgürlüğünün korunması bakımından incelenecektir. Sonuç bölümünde genel bir değerlendirme yapılarak varılan sonuçlar değerlendirilecektir.

## Sendika Özgürlüğünün Konu Bakımından Kapsamı

Özgürlükler kullanım biçimlerine göre, bireysel ve kolektif özgürlükler olmak üzere ikiye ayrılırlar<sup>1</sup>. Özgürlüklere ilişkin yapılan bu biçimsel ayırım klasik olanıdır. Bu anlamda bireysel özgürlükler, herkesin kişisel olarak iradesi doğrultusunda uygulamaya koyabildiği haklardır. Bireysel özgürlükler, iki bakımdan bireyseldir; bir yandan hukuki bakımdan birey hak sahibidir; öte yandan fiilen herkes, ilgili özgürlüğü başkalarıyla bir araya gelmeye ve birlikte davranmaya gerek duymaksızın tek başına kullanabilir. Buna karşılık kolektif özgürlükler, ancak birden çok kişinin belli yönde irade uyuşması sağlamaları suretiyle kullanılabilirler.

Sendika özgürlüğü, kullanım şekli bakımından hak sahipleri için bireysel nitelik taşımakta, ancak sendikal eylem, birden çok kişinin birleşmesiyle söz konusu olabileceği için, aynı zamanda kolektif özgürlüktür (Kaboğlu, 1989:33-34). Buna göre sendika özgürlüğü, bir yandan örgüt özgürlüğü; örgütün kendine özgü bir varlık olarak değerlendirilirken, diğer yandan bireye sendikalaşma hakkını veren bir bireysel özgürlük olarak incelenmektedir. Bu nedenle sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif nitelikli serbestilerden oluşan “çifte temel hak” tır<sup>2</sup>.

Sendika özgürlüğü, hakkı kullananlar bakımından bireysel nitelikte olmakla birlikte, söz konusu hak ancak kolektif nitelikte kullanıldığında bir anlam ifade edecektir (Daeubler ve Hege, 1976:77; Zöllner ve Loritz, 106; Tuncay ve Savaş, 2013:30) . Bu nedenle sendika özgürlüğü, sadece bireyin sendika özgürlüğünü değil, aynı zamanda bireylerin meydana getirdikleri sendikanın varlığını ve faaliyetlerini

<sup>1</sup> Özgürlüklerin grupsal ayrımları hakkında bkz. (Kaboğlu, 1989: 33).

<sup>2</sup> Sendika özgürlüğünün çifte temel hak karakterli olduğu yabancı hukuklarda olduğu gibi, hukukumuzda da kabul edilmektedir; Alman hukuku için bkz. (Hueck ve Nipperdey, 1967:125; Daeubler ve Hege, 1976:76; Gamillscheg, 1997:128); İsviçre Hukuku için bkz. (Rehbinder, 2002:230-231; Vischer, 1994:252); Avusturya Hukuku için bkz. (Mayer Maly ve Marhold, 1991:15); Fransız hukuku için bkz. (Krieger, 1991,31; Thillhet-Pretnar ve Bonnechere, 1994: 30. 50. 3); Türk Hukuku için bkz. (Tanör, 1978:262; Tunçomağ, 1971:212; Kaboğlu, 1989:33; Çelik, 2013:429; Tunçomağ, ve Centel, 2013:254; Eyrenci, 1984:41; Şahlanan, 1995:10; Tuncay, 1975:50).

kapsayıp, güvence altına alır. Sendika özgürlüğünün bu boyutuna kolektif sendika özgürlüğü denilmektedir. Kolektif sendika özgürlüğünün, sendikanın varlığının korunması hakkı ve sendikanın faaliyetlerinin korunması hakkı olmak üzere başlıca iki yönü bulunmaktadır (MünchArbR ve Löwisch-Rieble, 246; Zöllner / Loritz, 117; Hanau ve Adomeit, 2000:50; Dütz, 2000:210; Löwisch, 2000:31; Lieb, 2000:147-148; Söllner, 1990:60; Çelik,2013:429; Tuncay ve Savaş, 2013: 30; Tunçomağ ve Centel, 2013:254).

Bireysel sendika özgürlüğü, öğretilerde pozitif sendika özgürlüğü ve negatif sendika özgürlüğü olmak üzere ikiye ayrılmakta; sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarına pozitif sendika özgürlüğü, sendikadan çıkma ve sendikadan uzak kalma haklarına da negatif sendika özgürlüğü denilmektedir (Çelik, 2013:429; Tunçomağ ve Centel, 2013:254; Şahlanan, 1995:10; Eyrenci, 1984: 42).

Sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi konusu, sendikaya üye olma, üyelikten ayrılma veya üyelikten çıkarılma bakımından işlemi yapan veya işleme muhatap olan kişi bakımından bireysel sendika özgürlüğü ile ilişkili iken, sendikaya üyelik başvurusunu kabul etme ve çıkarma kararı alacak sendika bakımından da kolektif sendika özgürlüğü ile ilişkilidir.

1982 Anayasası 51. maddesinde, çalışanların ve işverenlerin bireysel sendika özgürlüğünü düzenlemekle kalmayıp, bu kişilerin kurdukları sendikaların varlığını ve faaliyetlerini güvence altına alan kolektif sendika özgürlüğünü de kapsamaktadır (Çelik, 2013:429; Tunçomağ ve Centel, 2013:254; Şahlanan, 1995:10; Eyrenci, 1984: 42). Benzer şekilde 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ve Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik (RG: 09.07.2013, Sayı: 28702) çeşitli hükümlerde bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğüne ilişkin düzenlemelere yer vermiştir.

## Sendika Üyeliği İlişkisinin Hukuki Niteliği

Sendika üyeliği, sendika ile işçi arasında yapılan bir sözleşme -üyelik sözleşmesi- ile meydana gelir<sup>3</sup>. Bu sözleşme, üyelik sözleşmesi olarak adlandırılır<sup>4</sup>. Sendika

<sup>3</sup>(Riemer, Hans Michael : Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Band I: Einleitung und Personenrecht, 3. Abt. : Die juristischen Personen, 2. Teilband. : Die Vereine. Systematischer Teil und Kommentar zu Art.60-79 ZGB, 3.Auflage., Bern 1990, N 42 ff. Zu Art. 70 ZGB; Baertscher, Beat : Der Ausschluss aus dem Verein nach schweizerischem Zivilgesetzbuch, Diss. Zürich 1980, s.3; Perrin, Jean Francois : Droit civil V. Droit de l'association (art.60-79 CC), Fribourg 1992, s.102; Fuchs, Christoph: Rechtsfragen der Vereinsstrafe, Dis., Zürich 1999, s.11; aksi görüş, üyenin tüzükte belirtilen üyelik şartlarını değiştirme imkânına sahip olmadığından dolayı, üyeliğin sözleşme olmayıp bir Realakt olduğu hakkında bkz. (Summerer, T. 1989:118).

<sup>4</sup> Fuchs, Rechtsfragen, s.11 dip not 52; ayrıca bu sözleşmenin üyeliğe giriş ya da üyeliğe kabul sözleşmesi olarak adlandırıldığı hakkında bkz. Fuchs, Rechtsfragen, s.11 dipnot 52'de belirtilen yazarlar.

üyeliğine giriş başvurusu sözleşmenin icap kısmını, sendikanın kararı ise sözleşmenin kabul kısmını oluşturur<sup>5</sup>. Sendika ile üye arasında kurulan üyelik ilişkisi, yasaca öngörülen hallerden biriyle son bulana kadar devam etmek üzere kurulan sürekli bir hukuki ilişkidir (Akyiğit, 2013:42). Üyelik ilişkisi hem kişiler hukukuna hem de malvarlığı hukukuna özgü hak ve borçları içeren çifte karakterli sürekli bir hukuki ilişki (sözleşme) niteliğindedir<sup>6</sup> (Tuncay, Sendika Üyeliği, s.103-105; Akyiğit, 2013:42)

## Sendika Üyeliğinin Kazanılması

### Sendika Üyeliğinin Kazanılma Yolları

Sendika üyeliğini kazanmanın çeşitli yolları vardır. Öncelikle sendika üyeliği, sendikanın kuruluşuna kurucu üye olarak katılmakla (kurulmuşta üyelik) kazanılır. Sendikaların kuruluşunda kuruculukta aranan şartları taşıyanlardan (md.6) en az 7 kişinin bir araya gelmesiyle kurulabileceği (STİSK. 2/I-ğ) ve tüzükte sendika kurucularının kimliklerinin yer alması (STİSK. 8/ç); ayrıca organların oluşumuna dek sendikayı idare edecek geçici yönetim kurulu üyelerinin de tüzükte belirtilmesi gereği (STİSK. 8/k), sendika kurucusu olan kişilerin sendikanın üyeliğini kuruluş sırasında kuruluş yoluyla kazandığını gösterir.

Öte yandan sendika üyeliği, kurulmuş olan bir sendikaya üyelik başvurusu ve sendikanın yetkili organının üyelik başvurusunu kabulü yoluyla da kazanılır (olağan üyelik). Sendika üyeliği, kurulu bulunan sendikaya üyelik için yapılan üyelik başvurusunun sendikanın yetkili organınca reddedilmesi üzerine üye olmak isteyeninin açmış olduğu dava sonucu mahkeme kararı ile kazanılabilir (yargı yolu ile kazanım).

Ayrıca sendika üyeliği, üye olunan sendikanın bir başka sendikaya katılması veya birleşmesi ve/veya üye olunan sendikanın üye olduğu konfederasyonun bir başka konfederasyona katılması veya birleşmesi ile de kazanılması mümkündür (STİSK md.22).

Aşağıda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik düzenlemelerine uygun olarak sendika üyeliğinin kazanılması, kurulmuş bir sendikaya üye olmak isteyeninin yapmış olduğu üyelik başvurusu üzerine üyelik başvurusu yapılan sendikanın yetkili oranınca kabulü (olağan üyelik) ya da sendikanın yetkili organının üyelik başvurusunu reddi üzerine üye olmak isteyeninin açtığı dava sonucu kazanılması (yargı yolu ile kazanım) yönleriyle hem işçi hem de işveren bakımından incelenecektir.

<sup>5</sup> İstisnai olarak sözleşme tarafları aksi yönde hareket edebilirler, buna göre sendikanın yetkili organı “üyeliğe giriş davetiyesi” kararı alır ve potansiyel üye bunu kabul eder (Riemer, N.43 zu Art.70 ZGB.)

<sup>6</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, 103-105; Akyiğit, 42.

## Sendika Üyeliğinin Kazanılması Koşulları

Sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin maddi koşullar yanında üyeliğin kazanılmasına ilişkin şekli koşullar da bulunmaktadır. Sendika üyeliğinin kazanılmasında geçerli olan maddi koşulların bir kısmı işçi ve işveren bakımından farklılık arz ederken, bir kısmı ise hem işçi hem de işveren bakımından ortak koşul niteliğindedir. Sendika üyeliğinin kazanılabilmesi için hem işçi hem de işveren için farklılık arz eden maddi koşullar ile işçi ve işveren için ortak olan maddi koşulların sağlanması gerekir. İşçi ve işverenin sendika üyeliği için geçerli olan maddi koşulların varlığı, sendika üyeliğinin kazanılması için ön koşul niteliğindedir. Söz konusu koşullar oluşmadan sendika üyeliği kazanılamaz ya da kazanılan sendika üyeliği hukuken geçersiz bir üyeliktir. Aşağıda öncelikle sendika üyeliğinde hem işçi hem de işveren bakımından geçerli olan temel ilkeler-maddi koşullar incelenecek, daha sonra işçi ve işveren için farklılık arz eden diğer maddi koşullar ele alınacaktır. Maddi koşullar incelendikten sonra, sendika üyeliğinin kazanılabilmesi için gerekli olan başvuru şekli ve kabul kararına ilişkin şekli koşullar-prosedür incelenecektir.

### Sendika Üyeliğine İlişkin İşçi ve İşveren İçin Geçerli Olan Ortak İlkeler-Maddi Koşullar

Hukukumuzda sendika üyeliğine hakim temel ilkeler vardır. Söz konusu temel ilkeler hem işçi hem de işverenin sendika üyeliği için geçerli olan ortak temel ilkelerdir. Söz konusu ilkelerin bir kısmı aynı zamanda işçi ve işverenin sendika üyeliği için yasaklamalar niteliğindedir. Bu ilkeler sendika üyeliğinde saflık ilkesi, işkolu sendikacılığı ilkesi, sendika üyeliğinde teklik ilkesi, sendika tüzüğünde üyelik için belirlenen koşulları sağlama yükümlüğüdür. Aşağıda söz konusu ilkeler incelenecektir.

#### *Sendika Üyeliğinde Saflık İlkesi*

Hukukumuzda sendika üyeliğine hakim temel ilkelerden biri sendika üyeliğinde saflık ilkesidir. Sendikalarda geçerli olan saflık ilkesi gereği, işçi sendikasına işverenin ve işveren sendikasına işçinin üye olma yasağı vardır (Tuncay ve Savaş, 213:130; Aktay vd., 2013:373, 376.).Aksi durum farklı menfaatleri savunan kişilerin birbirlerinin örgütüne üye olmalarına ve de kuruluşun kontrolünü ele geçirmelerine olanak sağlayacaktır. Sendika üyeliğinde saflık ilkesi-işçinin işveren sendikasına, işverenin de işçi sendikasına üye olma yasağına ilişkin temel ilke, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.26/6'da düzenlenmiştir. Buna göre;

“İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz(STİSK m.26/6).”

6356 Sayılı Kanun'da işçi sendikaları ile işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlıklarını ve de dolayısıyla sendikada saflık ilkesinin sağlanması amacıyla, normalde işçi sayılan, ancak işverene çok yakın olması sebebi ile işveren menfaatlerini ön planda tutacağı kabul edilen işveren vekili kanunun uygulaması bakımından işveren sayılmış (md.2/2) ve kanunun uygulaması bakımından işveren sayılanların işveren sendikasına üye olabileceklerini düzenlemiştir (STİSK m.17/II). Öte yandan işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlıklarının sağlanması amacıyla 6356 Sayılı Kanun'da, md.28/3'te şu düzenleme yer verilmiştir.

“İşçi kuruluşları, işverenler ve bu kanunun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlardan yardım ve bağış alamaz. Kuruluşlar, yurtdışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Ancak, işçi kuruluşları yurtdışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Nakdi yardım ve bağışlarının bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.”

İşçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlığını düzenleyen söz konusu düzenleme aynı zamanda sendikada saflık ilkesine hizmet eden bir düzenleme niteliğindedir. Sendika üyeliğinde saflık ilkesi sayesinde işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlıkları sağlanır<sup>7</sup>.

#### *İşkolu Sendikacılığı İlkesi*

6356 Sayılı Kanun'da, işkolu sendikacılığı esas alındığından (md.2), işçilerin ve işverenlerin sendika kurmaları ya da bir sendikaya üye olmaları belli bir işkolu çerçevesinde kabul edilmiştir (STİSK m.3/1; 17/D)<sup>8</sup>. Bu düzenleme çerçevesinde, sendikaya üye olabilmenin bir koşulu da, üyelik için başvuru sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçi veya bu işkolunda işyeri bulunan işveren durumunda olmak gerekecektir. Aksi durum sendika üyeliğinin kanuna aykırılık nedeni ile geçersizliğini doğuracaktır<sup>9</sup>.

İşçinin ve/veya işverenin hangi işkolundaki sendikaya üye olabilecekleri, işçi ve işverenin bağlı oldukları işyerindeki asıl işe göre belirlenecek ve işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabileceklerdir. İşkolları, 6354 Sayılı Kanun'a ekli (1) Sayılı cetvelde gösterilmiştir. Ayrıca bir işyerinde asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayıldığı için (md.4/2), yardımcı işlerde çalışanlar asıl işin girdiği işkolunda faaliyette bulunan bir sendikaya üye olabileceklerdir.

<sup>7</sup> 2821 Sayılı Kanun'daki düzenleme hakkında ayrıntı için bkz. (Çelik, 2012:510).

<sup>8</sup> Yöntemin olumlu ve olumsuz yönleri için bkz.( Çelik, 2012: 458; Özveri, Murat: “Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar”, Çalışma ve Toplum 2012b, s.43.)

<sup>9</sup> Akyiğit, 43.

Öte yandan geçici iş ilişkisi ile geçici olarak başkası yanında çalışmak üzere gönderilen işçiler (ödünç işçiler), ödünç alanın değil ödünç verenin işyerindeki asıl işin girdiği işkolundaki bir sendikaya üye olabilirler<sup>10</sup>.

6356 Sayılı Kanun işkolu sendikacılığı ilkesi kapsamında kamu kesimi işverenleri için istisnai nitelikte bir düzenlemeye yer vermiştir. Kamu kesimi işverenleri, isterlerse kendi faaliyetlerinin girdiği işkolundaki özel kesim işverenlerinin de üye olduğu bir işveren sendikasına üye olabilecekleri gibi (özel kesim işveren sendikası), ayrıca kamu kesimi işverenleri, kendi faaliyetine girdiği işkoluna bakmaksızın herhangi bir kamu işverenleri sendikasına üye olabileceklerdir<sup>11</sup>, çünkü kamu işverenleri sendikası 6356 Sayılı Kanun'un md.3/2 gereği tüm işkollarını kapsar biçimde faaliyette bulunabilecektir.

#### *Sendika Üyeliğinde Teklik İlkesi*

**KURAL:** Anayasa'nın 51. maddesi ve 6356 Sayılı Kanun'un 17. maddesi uyarınca; “*sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.*”

Ancak Türk İş Hukuku'nda sendikaya üye olmaya ilişkin özgürlüğe sınırlama getirilerek, gerek işçi gerek işverenlerin sendika üyelikleri bakımından, kural olarak “*sendika üyeliğinde teklik ilkesi?*” geçerlidir. Bu kural 6356 Sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. Fıkrasında yer almaktadır. Buna göre;

“İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı bir şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikleri geçersizdir.”

Söz konusu düzenleme çerçevesinde, işçi veya işveren ancak çalıştıkları veya faaliyette buldukları işkolundaki sendikaya üye olabileceklerdir. Madde düzenlemesindeki karşıt anlamından farklı işkollarında aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunabileceği anlamı ortaya çıkmaktadır<sup>12</sup>. “Sendika Üyeliğinde Teklik İlkesi” gereği aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olunamayacağına ilişkin yasağın temel gerekçesi, özellikle işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde ortaya çıkan sorunların çözülmesinde sendikalı sayısının saptanmasında ve oranının bulunmasındaki güçlüklerin aşılması<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Akyiğit, 44.

<sup>11</sup> Bu durumun gereksiz bir ayırım olduğu ve işkoluna sendikalaşma ilkesine aykırı olduğu hakkında bkz. Çelik, s.465; ayrıca bu durumun özel kesim işverenleri ve işveren sendikaları karşısında kamu kesimi işverenlerini ve işveren sendikalarını daha avantajlı bir konuma soktuğu hakkında bkz. Akyiğit, s.51.

<sup>12</sup> Caniklioğlu, Nurşen/Yamakoğlu, Efe: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C.27, Sayı.4, Temmuz 2013, s.15 vd.

<sup>13</sup> Çelik, 2012, s.471-472; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış, 2. Baskı, İstanbul 2013, s.154.

yatmaktadır. Öte yandan yasağa ilişkin dayanak teşkil eden diğer nedenler; birden çok sendikaya üye olmanın sendikacılık ahlakına uymaması<sup>14</sup>, ayrı görüşe sahip sendikalara aynı zamanda üye olmanın, her birinin genel kurulunda oy kullanmanın, faaliyetlerine katılmanın sendikalar arasındaki görüş ayrılığına bağdaşmayacağı<sup>15</sup> gibi nedenler olarak ileri sürülmüştür.

**İSTİSNA:** 6356 Sayılı Kanun “sendika üyeliğinde teklik ilkesi” genel esasından ayrılmamakla birlikte, söz konusu düzenlemeye işçi bakımından bir istisna getirmiştir. 6356 Sayılı Kanun’un 17. maddesinin 3. fıkrasına göre, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilirler. Dolayısıyla farklı iş ilişkileri/işyerleri bağlamında aynı işkolunda birden çok sendikaya üyelik mümkün ve geçerli hale gelmiştir<sup>16</sup>. Bu durum doğal olarak kısmi süreli çalışan işçiler bakımından söz konusu olacaktır. Ancak, bir işçi ancak çalıştığı işkolunda sendikaya üye olabileceği için bir işyerinde örneğin yasal çalışma süresi olan 45 saat-tam zamanlı çalışan bir işçi, doğal olarak sadece o işkolundaki sendikaya üye olabilecektir<sup>17</sup>.

*Sendika Tüzüğünde Aranılan Diğer Koşullar Sağlanmalıdır*

Sendikalar, sahip oldukları kolektif sendika özgürlüğü çerçevesinde tüzüklerini serbestçe düzenleme haklarına sahiptirler. Nitekim bu hak, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi’nde belirtilmiştir<sup>18</sup>. Buna göre sendikalar, tüzüklerinde üyeliğe kabul edecekleri kişilerde belli özellikler ve koşullar arayabileceklerdir<sup>19</sup>.

<sup>14</sup> Oğuzman, M. Kemal, Sendikalar Kanunu Semineri, s.141.

<sup>15</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s.201.

<sup>16</sup> 6356 Sayılı Kanun bakımından kısmi süreli çalışma kavramı için bkz. Canıklıoğlu/Yamakoğlu, s.15; ayrıca Narmanlıoğlu, 2013, s.155-156; Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul 2013, s.386; Dereli, Tokar: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s.45.

<sup>17</sup> Canıklıoğlu/Yamakoğlu, s.15.

<sup>18</sup> Türkiye 87 Sayılı Sözleşme’yi 25 Kasım 1992 tarih ve 3847 Sayılı Kanun ile kabul etmiş ve buna ilişkin karar 11 Aralık 1992 tarih ve 21432 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Daha sonra ise Bakanlar Kurulu’nun 1. 3. 1993 tarih ve 93/3967 Sayılı Kararnamesi ile-RG. 25. 2. 1993, S.21507-onaylama işlemi tamamlanmıştır. Sözleşmenin 15. maddesi gereğince “sözleşme” onay işleminden 12 ay sonra yürürlüğe gireceğinden ve 12.7.1993 tarihinde tescil edilmiş olduğundan, 12.7.1994 tarihinde resmen yürürlüğe girmiştir. Sözleşme metni için bkz. Taşkent, Savaş: İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, İstanbul 1991, s.117 vd; Akıllıoğlu, Tekin: Çalışma Yaşamını Düzenleyen Uluslararası Belgeler, Ankara 1995,s.80. vd. Türkiye’nin 87 Sayılı Sözleşmeye uyumu hakkında bkz. Tuncay, A. Can: “87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu”, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara 1997, s.75 vd; Kutal, Metin: 87 Sayılı Uluslararası Sözleşme ve 1982 TC Anayasası’nda Sendikal Haklar, BASISEN, Kasım 1994, S.53, s.31 vd.

<sup>19</sup> Reichert, Bernhard: Handbuch des Vereins-und Verbandsrechts, siebte, vollstaendig überarbeitete Auflage, Neuwied/Kriftel/Berlin 1999, Rdnr.630; Sachse, Wolfgang: Das



Hukukumuzda da, 6356 Sayılı Kanun, sendika tüzüğünde belirtilmesi zorunlu hususlar arasında, sendikaya üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şart ve şekillerinin olduğu belirtilmiştir (m.8/d). Bu kapsamda sendikaya üye olmak isteyen işçi veya işveren sendika tüzüğünde yer alan koşulları yerine getirmek zorundadır.

6356 Sayılı Kanun'un bu düzenlemesine rağmen, sendikalar, sendikaya üye olma şart ve şekillerini belirtme hakkında sınırsız bir yetkiye sahip değillerdir. Nitekim sendikalar, sendika tüzüğünde öngörülecek koşullar ile üyeliğe giriş şartlarını "aşırı" derecede güçleştiremez ya da olanaksızlaştıramazlar. Sendikaya üye olma şartlarının, üye olmak isteyen kişi tarafından yerine getirilebilecek nitelikte olması gerekir. Aksi halde, işçinin veya işverenin sendikaya üye olma hakkı kullanılamaz bir nitelik alacak ve dolayısıyla da bir anlam ifade etmeyecektir. Gerçi, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetkisinin, sendika üye sayısına göre tespit edildiği toplu iş sözleşmesi sistemimizde, özellikle işçi sendikalarının üyelik şartlarını ağırlaştırmaları teorik olarak mümkün değildir. Bu anlamda örneğin, sendika tüzüklerinde sendikaya üye olma koşulları bakımından, Anayasa'nın 10. maddesi gereği eşitliğe aykırı ve kişiler arasında cins, renk, ırk, milliyet ayırımı yapılamaz.

Sendika tüzüğünde, sendika üyeliğine alınacaklarda aranacak şartların tespitinde sınır, demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi olacaktır<sup>20</sup>. Bu bilgiler ışığında, sendikaların tüzüklerinde sendika üyeliğine alınmaya ilişkin olarak tespit edebilecekleri koşullara örnek olarak; sendika tüzüğü ile buna bağlı yönetmeliklerde gösterilen hususlara ve genel kurul kararlarına uymayı kabul etme<sup>21</sup>, mesleki dürüstlük<sup>22</sup>, sendika üyesi iki kişi tarafından önerilme<sup>23</sup> olarak belirtilebilir. Ancak sendika üyeliğinde mesleki kıdem şartının aranması, sendikaya üye olmayı zorlaştıracığından, bu şartın geçersiz sayılması gerekecektir<sup>24</sup>. Aynı şekilde tüzüklerde yer alacak sendika üyeliğinde mahkûm olmama şartının geçersiz olması gerekir<sup>25</sup>. Sendika üyeliğinde "giriş parası" ödeneceğine dair bir koşul hukuken

---

Aufnahme- und Verbleiberechte in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, Köln 1985, s.96.

<sup>20</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s.200; Şahlanan, Fevzi: Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu, Doktora Tezi, İstanbul 1980, s.51.

<sup>21</sup> Bkz. Petrol-İş Ana Tüzüğü, m.6/d; Yol-İş Sendikası Tüzüğü m.6/c; Tez-Koop-İş Ana Tüzüğü m.6/ç; Belediye-İş Ana Tüzüğü m.5/ç.

<sup>22</sup> Tuñçomağ/Centel, s.296.

<sup>23</sup> Reichert, Rdnr.632, Tuñçomağ/Centel, s.296.

<sup>24</sup> Şahlanan, Sendikaların İşleyişi, s.75.

<sup>25</sup> Şahlanan, Sendikaların İşleyişi, s.77; ağır hapis veya yüz kızartıcı suçlar gibi toplum çevresinde tepki ile karşılanacak ve kamu vicdanını incitecek nitelikte suçlardan mahkûm olma durumunda mahkûmiyet şartının geçerliliği hakkında bkz. Tuncay, Sendika Üyeliği, s.201.

geçersiz nitelikte bir hüküm olarak kabul edilmelidir<sup>26</sup>. Benzer şekilde, sendika üyeliğinde Türk vatandaşı olma şartı öngörülemez, çünkü Anayasa sendika hakkını yabancıları da kapsayacak şekilde herkese tanımıştır.

Öte yandan, sendikalar, tüzüklerinde kural olarak sendika üyeliğine alınmanın şekli koşullarını da düzenleyebilirler<sup>27</sup>. Ancak, Türk Hukuku'nda sendika üyeliğinin toplu iş sözleşmesinde oynadığı önemli role bağlı olarak, sendika üyeliğinin kazanılma şekli konusu kanunda düzenlendiğinden, tüzüklerde sendika üyeliğinin kazanılması biçimine ilişkin getirilecek düzenlemeler geçersiz olacaktır<sup>28</sup>.

O halde sendika tüzüklerinde sendika üyeliğine ilişkin yer alan koşullar, hiç kuşkusuz her zaman geçerli sayılmaz. Çünkü sendika tüzüğünde sendika üyeliğine ilişkin getirilen koşulların ağır olması (eşitlik ilkesine aykırı olması, kanuna, ahlaka aykırı yahut imkânsız olması (TBK. m.26, 27), demokratik esaslara aykırı olması halinde, söz konusu koşullar geçersiz sayılacak<sup>29</sup> ve bu nedenlere dayalı sendikanın üyelik isteminin reddi kararının iptali söz konusu olacaktır(STİSK md.17/5).

#### *İşçinin Sendika Üyeliği İçin Gerekli Olan Maddi Koşullar*

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3. bölümünde üyelik düzenlenmekte, 17. maddesinde ise, sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması düzenlenmektedir. Söz konusu madde düzenlemesinde işçinin sendikaya üye olmasına ilişkin şartlar incelendiğinde, on beş yaşını dolduran ve bu kanunun hükümlerine göre işçi sayılanların işçi sendikalarına üye olabilecekleri düzenlenmiştir (STİSK m.17/I). Sendika üyeliğinin kazanılabilmesi için, üyelik için başvuran işçinin sendika üyeliğinde geçerli olan maddi genel koşulları sağladıktan sonra ayrıca kanunun aradığı maddi özel koşulları sağlaması gerekmektedir. Aşağıda söz konusu koşullar incelenecektir.

#### *6356 Sayılı Kanun Anlamında İşçi Sayılma*

6356 Sayılı Kanun kendi uygulaması bakımında işçi kavramını tanımlamıştır. Mevcut yasal düzenleme incelendiğinde, işçi kavramının iki değişik grup olarak belirlendiği görülür; normal işçiler ve kanunun uygulaması bakımından işçi

<sup>26</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanuna göre; Sendika, sendikaya üye olmak isteyen işçilerden üyeliğe giriş parası adı altında bir para alamaz, çünkü Sendikalar Kanunu, sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında, üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamayacağını düzenlemektedir (m.23/IV). 274 Sayılı Sendikalar Yasası zamanında sendikaların sendika üyeliğine kabulde üyelik giriş parası alabilecekleri hakkında bkz. Tuncay, Sendika Üyeliği, s.200; benzer yönde Alman Hukuku için bkz. Reichert, Rdnr. 632. <sup>27</sup> Reichert, Rdnr. 632.

<sup>28</sup> Şahlanan, Sendikaların İşleyişi, s.77. Sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu hakkında bkz. Y.9. HD, 5.4.1989, E.1989/2660, K. 1989/3136, YKD, Ocak 1990, s.52-53.

<sup>29</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s.80; Tunçomağ/Centel, s.275; Benzer şekilde Alman Hukuku için bkz. MünchArbR/Löwisch-Rieble, 245, Rdnr.89.

olmadıkları halde işçi sayılanlardır.

**Normal İşçi;** 6356 Sayılı Kanun kendi uygulaması bakımından normal işçi tanımına yer vermeyerek, normal işçiye ilişkin tanım için 4857 Sayılı İş Kanunu'na atıf yapmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre işçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denilir (4857 Sayılı İş Kanunu md.2/I). Ancak işçi tanımında her ne kadar İş Kanunu'nun tanımı ölçüt alınmışsa da sendikalaşma hakkı bakımından ilgili işçinin iş ilişkisinin hangi iş yasasına tabi olduğu önem taşımaz. Anılan tanıma göre iş sözleşmesine dayanarak çalıştıktan sonra, işçinin İş Kanunu yahut iş ilişkilerini düzenleyen diğer yasalar olan Basın-İş Kanunu veya Deniz-İş Kanunu yoksa Türk Borçlar Kanunu'na mı tabi olarak çalıştığı sendika üyeliği bağlamında bir farklılığa yol açmaz.

**Kanunun Uygulaması Bakımından İşçi Sayılanlar;** 6356 Sayılı Kanun gerçekte işçi olmadıkları halde, sendikalaşma hakkından yararlanabilmeleri açısından işçi saydıkları kişiler bulunmaktadır. Ki bunlar, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet biçiminde yürüten gerçek kişileri de kanunun ikinci (STİSK. m.3-16) ve altıncı bölümleri (STİSK. m.28-32) bakımından işçi saymaktadır (STİSK. m.2/4). Kanun gereği işçi sayılanlarda çalıştıkları işkolları bakımından bir işçi sendikasına üye olabileceklerdir. Ancak hukukumuzda her ne kadar 6356 Sayılı Kanun'un, iş sözleşmesi dışındaki sözleşmelere dayanarak çalışan ve sosyolojik bakımdan işçi sayılabilecek belli bir çalışan grubunu, Kanunun uygulaması bakımından işçi saymış ve de işçi kavramını, diğer iş yasalarına göre daha geniş tutmuşsa da, işçi olmadıkları halde işçi sayılan çalışan grubunun toplu iş sözleşmesi yapma, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve grev vs. haklarından yararlanma imkânlarının olmaması nedeni ile bunların 6356 Sayılı Kanun bakımından işçi sayılmalarının bir önemi kalmamaktadır<sup>30</sup>. Bu nedenle kanaatimizce 6356 Sayılı Kanunun uygulamasında işçi tanımında sadece iş sözleşmesinin ölçüt alınması ve sendika özgürlüğünü sadece işçilere tanıması yoluna gidilmesi daha uygun bir hukuki düzenleme olacaktır<sup>31</sup>.

Buna karşın 6356 Sayılı Kanun gerçekte iş sözleşmesiyle çalıştığı ve işçi sayılması gerektiği halde işletmenin bütününe yöneten işveren vekili gerçek kişiyi ise (işçi değil) işveren saydığı ve buna göre işveren sendikasında sendikalaşmaya imkân tanıdığı görülmektedir(STİSK. m.2/2).

*İşçinin On Beş Yaşını Doldurmuş ve Yaş Şartı Dışında Fiil Ehliyetinin Koşullarına Sahip Olması*

<sup>30</sup> İşçi olmadıkları halde işçi sayılan çalışan grubunun kurdukları örgüte sendika denmeyip dernek denmesi gerektiği hakkında bkz. Akyiğit, s.43.

<sup>31</sup> 274 Sayılı Sendikalar Kanunu zamanındaki benzer düzenleme ve bu düzenlemenin kaldırılması hakkında bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku II, Kolektif İş Hukuku I, Sendikalar, 2.Bası, İstanbul 1979.(Sendikalar), s. 84/90; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda benzer düzenleme için bkz. Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, Ankara 2011, s.21 vd.

İşçi sendikasına üyelik için, ilgili işçinin on beş yaşını doldurması da şarttır (STİSK.m.17/1). On beş yaşından küçük olan işçilerin sendikaya üye olmaları halinde, sendika üyelikleri hukuken geçersiz sayılacaktır<sup>32</sup>. Oysa 4857 Sayılı İş Kanunu md.71’de düzenlenen çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasaklarında şu düzenleme yer verilmiştir;

“On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.”

Bu kapsamda 4857 Sayılı İş Kanunu’nda belli koşullarda çalıştırma yaşı on dört yaşını dolduranlara düşürüldüğü halde, 6356 Sayılı Kanun’un sendikaya üyelik hakkını on dört yaşını dolduranlara tanımayıp, on beş yaşını doldurmuş olanlara tanınması her iki kanun arasında bir çelişki yaratmaktadır<sup>33</sup>.

Öte yandan her ne kadar kanunda açık bir şekilde düzenlenmemişse de, üye olacak işçinin yaş şart dışındaki fiil ehliyetine sahip olabilmenin koşulları olan sezgin olma ve kısıtlı olmaması gerekecektir<sup>34</sup>, çünkü sendikaya üyelik işlemi bir hukuk işlemidir.

#### *İşverenin Sendika Üyeliği İçin Gerekli Olan Maddi Koşullar*

##### *Kanun Anlamında İşveren Olmalıdır*

6356 Sayılı Kanun, kanun uygulaması bakımından işveren sayılanların, işveren sendikasına üye olabileceklerini düzenlemektedir. 6356 Sayılı Kanun, kendi uygulaması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 Sayılı İş Kanunu’nda tanımlandığı gibi olduğunu düzenlemiştir. Buna göre 6356 Sayılı Kanun’un uygulaması bakımından işveren, “*bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*”dır (4857 Sayılı İşK md.2/1). Buna göre işveren gerçek kişi, tüzel kişi olabileceği gibi ayrıca tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da olabilecektir. Öte yandan 6356 Sayılı Kanun, kendi uygulaması bakımından normalde işçi olan, işveren adına işletmenin tümünü yöneten işveren vekilini işveren saymıştır (STİSK md.2/I-e ve md.2/2). Bu durumda işletmenin tümünü yöneten işveren vekili, işveren sıfatıyla işletmenin bulunduğu işkolundaki işveren sendikası kurucusu veya üyesi olabilecektir (STİSK m.17/2). Ayrıca 6356 Sayılı Kanun’un kendi uygulaması bakımından işçi kavramını geniş tutmasına bağlı olarak, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görüp de adi ortaklık payı olarak emeğini koyan ortağa karşı diğer ortaklar; taşıma-eser, vekalet,

<sup>32</sup> Akyiğit, s.46; Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, s.376.

<sup>33</sup> Yasa koyucunun 14 yaşını doldurmuş çocuk işçilere sendikaya üyelik hakkını tanımamak istemesinin Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere dayandığı hakkında bkz. Akyiğit, s.46.

<sup>34</sup> Tunçomağ/Centel, s.296.

yayın, komisyon sözleşmesiyle serbest çalışan kişilere karşı iş gördürenler de işveren sayılır (STİSK. 2/2)<sup>35</sup>.

#### *Fiil Ehliyeti Koşullarının Sağlanması*

6356 Sayılı Kanun, uygulaması bakımından işveren sayılanların, işveren sendikalarına üye olabileceklerini düzenlemektedir (md.17/2). Kanunun düzenlemesinde, gerçek kişiler bakımından işçinin sendikaya üye olmasındaki gibi bir yaş şartı belirtilmemiştir. Madde gerekçesinde, işveren için asgari bir yaş öngörülmediğinden işverenlerin sendikaya üyeliği konusunun genel hükümlere bırakıldığı belirtilmiştir. Bu nedenle 6356 Sayılı Kanun'un 80. maddesinde yapılan atıf gereğince kanunun uygulaması bakımından işveren sayılan gerçek kişilerin (işveren ve işveren vekillerinin) MK md.11 ve 64 uyarınca, fiil ehliyetine, yani ergin<sup>36</sup>, sezgin ve kısıtlı olmamaları gerekir<sup>37</sup>.

### **Sendika Üyeliğinin Kazanılması Prosedürü**

İşçi ve işverenin sendika üyeliğini kazanabilmeleri için, kanunda aranan maddi koşulların sağlanması yeterli olmayıp, ayrıca sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin prosedürün işletilmesi gerekecektir. Söz konusu prosedüre göre, sendika üyeliğinin kazanılabilmesi için öncelikle, üye olunacak sendikaya başvurulması daha sonra üye olunmak istenen sendikanın sendikaya üyelik başvurusunu karara bağlaması gerekecektir. Sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olup, Kanunda öngörülen prosedür dışında bir yolla sendika üyeliğinin kazanılması mümkün değildir ve bunun sonucunda da sendika üyeliğinin tanıklı ispatı söz konusu edilemeyecektir<sup>38</sup>. Sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin söz konusu prosedür aşağıda incelenecektir.

#### *Elektronik Başvuru Sistemi*

Sendikaya üye olabilmek için, üye olmak isteyen kişi üye olmak istediği sendikaya başvuruda bulunmalıdır. Üyelik başvurusu konusunda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu eski 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda öngörülen noter kanalı ile başvuru sistemini kaldırarak, sendika üyeliğinin kazanılması ve sona

<sup>35</sup> 6356 Sayılı Kanun'un kendi uygulaması bakımından işçi kavramını geniş tutmasına bağlı olarak uygulamada işçi çalıştırmamaları ihtimalinde, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görüp de adi ortaklık payı olarak emeğini koyan ortağa karşı diğer ortaklar; taşıma-eser, vekalet, yayın, komisyon sözleşmesiyle serbest çalışan kişilere karşı iş gördürenler de işveren sayılması sendikalaşma açısından ciddi bir anlam ve öneme sahip olmadığına ilişkin haklı eleştirisi için bkz. Akyiğit, s.50.

<sup>36</sup> Medeni Kanun hükümleri gereği evlenme de kişiyi reşit kılar.

<sup>37</sup> Tuncay/Savaş, s.82-83; gerçek kişi işverenin sendikaya üye olma işleminin şahsen gerçekleştirmesinde fiil ehliyetinin aranacağı, ancak kısıtlı olan ve yaşı küçük olanların yasal temsilcilerinin rızasıyla üye olabilecekleri, bu nedenle 18 yaş şartının aranmaması gerekeceği hakkında bkz. Akyiğit, s.51.

<sup>38</sup> Y.9.HD, 5.4.1989, E.1989/2660, K.1989/3136, YKD, Ocak 1990, s.52-53.

ermesine ilişkin yeni ve e-Devlet üzerinden işleyen elektronik bir sistem getirmiştir. Bu bağlamda, sendikaya üyelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sağlanacak elektronik başvuru sistemine “e-Devlet kapısı” üzerinden üyelik başvurusunda bulunmasıyla sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabulüyle e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır (STİSK. 17/5, c. 1). Ancak 6356 sayılı Kanun işçiler bakımından 15 yaşını dolduranlara sendika üyesi olma hakkı tanıdığı halde, 18 yaşından küçüklerin e-Devlet şifresi almalarında yetkili PTT şubeleri e-Devlet şifresi alacak kişilerde 18 yaş şartını aramaktadır<sup>39</sup>. Bu durumda 18 yaşından küçük ve 15 yaşını dolduran işçilerin ancak veli veya vasileri aracılığıyla e-Devlet şifresi alabilecek ve bu şekilde sendikaya üye olabilmeleri mümkün olacaktır. 6356 Sayılı Kanun’un üyelik başvuru sistemini hem işçi hem de işveren için “e-Devlet kapısı” üzerinden elektronik başvuru sistemine bağladığı halde her nedense Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik’te, işveren sendikası üyeliğinin üye olunmak istenen sendikaya yasal düzenlemeye aykırı bir şekilde yazılı olarak yapılacağı düzenlenmektedir (m.7/1). Söz konusu yönetmelik düzenlemesinin değiştirilerek yasal düzenlemeye uygun hale getirilmesi gerekmektedir<sup>40</sup>.

6356 sayılı Kanununun sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesinde gelişen elektronik iletişim teknolojisini kullanması, elektronik iletişim teknolojisi ve internet ağına ilişkin yaygınlığın geldiği aşama bakımından bu sistemin kolaylıklar sağlayacaktır<sup>41</sup>. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde elektronik ortamda “İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı, “İSG Katip” programını kurmuş, söz konusu programın genelde iyi işlediğini söylemek mümkündür<sup>42</sup>.

*Sendika Yetkili Organının Üyelik Başvurusunu Kabulü (Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü ve Sınırları)*

Sendikaya üye olma hakkı, işçinin ve işverenin temel haklarından biridir. Ancak bunun yanında, temel olarak, sendikanın da üyeliğe başvuran bir işçi veya işvereni, üyeliğe alıp almama konusunda karar verme serbestliği bulunmaktadır<sup>43</sup>. Sendikalar,

<sup>39</sup>[http://ptt.gov.tr/index.snet?wapp=bankServices\\_tr&id=7CB7EF7D-E9B0-41EC-AEAA-5F63E919FB79&upId=EF246CC9-EDC0-4F81-8865-BF5829879160&open=3&im=4](http://ptt.gov.tr/index.snet?wapp=bankServices_tr&id=7CB7EF7D-E9B0-41EC-AEAA-5F63E919FB79&upId=EF246CC9-EDC0-4F81-8865-BF5829879160&open=3&im=4).

<sup>40</sup> Tuncay/Savaş, s.86.

<sup>41</sup> Ancak söz konusu yenilik, işlemlerin basitleştirilmesi, üye olmayı zorlaştırıcı şartların ortadan kaldırılması anlamına gelmekle birlikte, yabancı kişilerin işçiler adına bu yolla internete girip üyelik işlemi yapmaları durumunda yeni bir sahtecilik furyası başlamasına neden olabileceği hakkında” bkz. Aziz Can Tuncay, “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi. Mart 2011, Sayı:21, s. 158. Özveri, Murat: Sendikal Haklar/6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul 2012, s.60 vd.

<sup>42</sup> İSG-Katip programı hakkında bkz. <http://isgkatip.csgb.gov.tr/Logout.aspx>.

<sup>43</sup> Reichert, Rdnr. 643; Sachse, s.95; Çelik, s.475; Tuncay/Savaş, s.87; Tunçomağ/Centel, s.276.

tüzüklerinde üye olmanın şartlarını belirleyerek bir bakıma icapta bulunurlar. Ancak bu icap, hukuki olarak bağlayıcı değildir. Çünkü burada, sendikalar karar verme haklarını kendilerinde saklı tutarlar<sup>44</sup>. Sendika çokluğu ne kadar az olursa ve sendikalar çalışma yaşamına ilişkin kuralların belirlenmesinde ne kadar güçlü olurlarsa, işçinin ve işverenin sendikaya üye olma hakkı da o oranda önem kazanacaktır. Ancak bunun yanında, sendikaların özerklikleri ve işlem yapma ehliyetlerine bağlı olarak, sendikaların kendilerine üye olacakları belirleme konusunda karar verme hakları vardır. Dolayısıyla burada, sendika üyeliğine alınma hakkı problemi söz konusudur.

Uluslararası sözleşmelerde sendika üyeliğine alınmaya ilişkin bir hak düzenlenmemiştir<sup>45</sup>. Ülkeler bazında bakıldığında ise Danimarka<sup>46</sup>, Yunanistan<sup>47</sup> ve Norveç'te<sup>48</sup> kural olarak işçinin ve işverenin belli koşulları yerine getirmesi şartıyla, seçtiği sendika tarafından üyeliğe alınma hakkı vardır. Almanya<sup>49</sup>, Lüksemburg<sup>50</sup>, İsveç<sup>51</sup>, Amerika<sup>52</sup>, İngiltere<sup>53</sup>, İtalya<sup>54</sup>, İsviçre<sup>55</sup> ve Kıbrıs Rum Kesimi'nde<sup>56</sup> kural

<sup>44</sup> Sachse, s.96.

<sup>45</sup>Wühler, Norbert: "Die Rechtstellung des Arbeitnehmers gegenüber den Gewerkschaften", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 2, Berlin / Heidelberg / New York 1980, s.1314.

<sup>46</sup> Jacobsen, Per: "The Freedom of the Worker to Organize in Denmark", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.113 ve 119; Jacobsen, Per: Denmark", Jura Europa, Arbeitsrecht, Band III, München/Paris 1995, s.70. 50. 5.

<sup>47</sup> Tsatos, Dimitris Th.: " Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers in Griechenland", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/ New York 1980, s.341.

<sup>48</sup> Jakhellin, Henning : " The Freedom of the Worker to Organize in Norway", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.638.

<sup>49</sup> Schwerdtfeger, Günter: Individuelle und Kollektive Koalitionsfreiheit, Berlin/Heidelberg/New York 1981, s.51.

<sup>50</sup> Schintgen, Romain: "La liberte syndicale des salaries au Grand – Duche de Luxembourg", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.503.

<sup>51</sup> Hemström, Carl: "The Freedom of the Worker to Organize in Sweden", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.803. Ancak İsveç'te İsveç Sendikalar Birliği, üyesi olan sendikaları, kendi faaliyet alanlarında çalışan işçilerin sendika üyeliğine alınacaklarına dair bir düzenlemeyi tüzüklerine almayı yükümlü kılmaktadır, bkz. Schmidt, Folke: Die Reform des kollektiven Arbeitsrecht in Schweden, Stuttgart 1978, s.52.

<sup>52</sup> Aaron, Benjamin: " The Right of Workers to Organize in the United of America", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980,s.955, ayrıca bkz. Pietsch, Hans E.: Individualrechte des Arbeitnehmers gegenüber den Gewerkschaften, Minderheitenschutz im Arbeitsrecht der Vereingten Staaten von Amerika, Hannover 1969, s.143; Gould, William B.: Einführung in das Arbeitsrecht der USA, Frankfurt 1988, s.163.

<sup>53</sup> Hepple, B., A.: "The Freedom of the Worker to Organize in the United Kingdom", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.1053;

olarak, sendikaların, üye olmak isteyen işçi ve işverenlerin sendika üyeliğine alınması konusunda serbestçe karar verme hakları bulunmakla birlikte, bu ülkelerde sendikaların üye almada serbestçe karar vermeleri ırk, cinsiyet, dini inanç, siyasi görüş ya da şahıslara zarar veren başka ayırım nedenlerine dayalı ayırım yasakları ile sınırlandırılmıştır. Almanya ve Lüksemburg'da bir sendikanın hukuki ya da fiili teklifinin söz konusu olduğu durumlarda bu sendikanın üyeliğe alma yükümlülüğü olup<sup>57</sup>, üyeliğe almada serbestlik prensibi, üyeliğe alınma isteminin belli haklı nedenlerle<sup>58</sup> ret edilmesi yükümlülüğü ile sınırlandırılmıştır. Buna karşılık Fransa<sup>59</sup>, İrlanda<sup>60</sup>, Hollanda<sup>61</sup>, Portekiz<sup>62</sup> ve İspanya'da<sup>63</sup>, sendikaların üyeliğe almaya ilişkin

ayrıca bkz. Fulbrook, Julian : "Vereinigtes Königreich", Jura Europa, Arbeitsrecht Band III, München/Paris 1995, s.90. 50. 5.

<sup>54</sup> Zanghi, C.: "La liberte syndicale des salaries en Italie", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.447.

<sup>55</sup> Heini, Anton: Das Schweizerische Vereinsrecht, Basel/Frankfurt am Main 1988, s.49 ve dip not.27 de belirtilen mahkeme kararı; Nigg, Thomas: Lichtensteinisches und schweizerisches Vereinsrecht im Vergleich, Diss., Vaduz 1996, s.286; Morand, Charles: "La liberte Syndicale des Salaries en Suisse", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.848.

<sup>56</sup> Emilandes, Achilles C.: "The Freedom of the Worker to Organize in Cyprus ", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.1065.

<sup>57</sup> BGH vom 10. 12. 1984, BGHZ 93, s.151. Almanya'da sendikaların üyeliğe alma zorunlulukları genel sözleşme yapma zorunluluğuna (Grunewald, Barbara: Vereinaufnahme und Konrahierungszwang, AcP 182(1982), s.181-185), hakkın kötüye kullanma yasasına, (Bartodziej, Peter: "Ansprüche auf Mitgliedschaft in Vereinen und Verbänden"ZGR 1991, s.517 vd. ), sendika özgürlüğü temel hakkına (Von Stechow, Aleksander: Die Farge des Rechtes auf Aufnahme in Koalitionen, Dissertation, Köln 1970, s.72; Sachse, s.164; MünchArbR/Löwisch-Rieble, 245 Rdnr. 15.), sendikaların meşruluklarının üyelerine bağlı olmasından (Reuter, Dieter: Anmerkung zum Urteil des BGH vom 10. 12. 1984-II ZR 91/84, JZ 1985, s.536) ya da sendika tüzüklerinin içerik kontrolü altında olmasına (Schmiegel, Dorothee: Die Inhaltskontrolle von Koalitionssatzungen, Berlin 1995, s.45) dayandırılmaktadır.

<sup>58</sup> BGH vom 2. 12. 1974, NjW 1975, s.771. Haklı nedenler hakkında bkz. Almaya için Schmiegel, s.52 vd. ; Schwerdtfeger, s.52; Lüksemburg için bkz. Schintgen, Lüksemburg, s.503.

<sup>59</sup> Fromont, Michel: "La liberte syndicale des salaries en France", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.297; Fransız Hukuku'nda hakkın kötüye kullanılması durumu oluşturacak şekilde sendikaya üye olma isteminin reddine karşı yargı yoluna başvurulabileceği hakkında bkz. Şahlanan, Sendikalar, s.164, dn.42'de belirtilen yazar.

<sup>60</sup> Kelly, John M.: "The Freedom of the Worker to Organize in the Republik of Ireland", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.384.

<sup>61</sup> Fase, J. P. M./Van Der Ven, J. J. M.: "La liberte syndicale des salaries aux Pays – Bas", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, 528.

<sup>62</sup> Hörster, Heinrich Ewald: "Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers in Portugal", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980, s.755.



karar vermede sınırsız bir hakları bulunmaktadır. Avusturya Hukuku'nda ise, sendikaların tüzüklerinde üyeliğe giriş koşullarını ölçsüz şekilde zorlaştıramayacakları kabul edilmektedir<sup>64</sup>.

Hukumumuzda ise, 6356 Sayılı Kanun, sendika üyeliğinin sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılacağını düzenleyerek, sendikaların üyeliğe kabul özgürlüğünü düzenlenmiştir (STİSK m.17/5). Sendikanın üyeliğe kabul kararını verecek yetkili organı, sendika tüzüğünde gösterilir. Genelde yönetim kuruluna yetki verilmektedir<sup>65</sup>. Ancak, 6356 Sayılı Kanun, sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünü sınırsız olarak düzenlememiştir.

Sendika üyeliğine kabul özgürlüğüne ilişkin ilk sınırlama, üyelik isteminin 30 gün içerisinde karara bağlanması zorunluluğudur. Buna göre üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok 30 gün içerisinde ret edilmediği takdirde, üyelik istemi kabul edilmiş sayılacaktır(STİSK md.17/5). Bu düzenleme ile sendikaya üye olmak isteyen bir işçi veya işveren, uzun süre sendikanın üyelik başvurusu kararını vermesini beklemek durumunda kalmaktan korunmuş olmaktadır.

Sendika üyeliğine kabul özgürlüğüne ilişkin ikinci sınırlama, sendikanın üyelik istemini ancak haklı nedenlerle reddedebileceğine ilişkin düzenlemedir (STİSK m.17/5). Sendikanın, üyeliğe kabul özgürlüğünü, demokratik ilkelere aykırı ve ayırım gözetici (örneğin, cins, aile, renk, dil, inanç, siyasi düşünce ayırımı yapılması) veya keyfi nitelikte (örneğin sendikaya üye olmak isteyen işçinin veya işverenin ilerde sendika yönetiminde görev alarak rakip olabileceği düşüncesi) kullanması, hakkın kötüye kullanılması sayılacaktır<sup>66</sup>.

Sendikanın üyelik başvurusunu haklı olarak reddedebileceği nedenler olarak şunlar belirtilebilir:

*Üyelik Başvurusunda Bulunan İşçi veya İşverenin Başka Bir Sendikaya Üye Olması*

Hukumumuzda Anayasa'nın 51. maddesinde, “*aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz*” düzenlemesine yer verilmektedir. Bu kural benzer şekilde 6356 Sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasında da yer almaktadır. Buna göre, “*İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı bir şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikleri geçersizdir*”. Sendikaların, sendikaya üye olmak için başvuran işçi ve işverenin üyelik başvurusunu haklı olarak reddedebilecekleri nedenlerden ilki, işçinin ve işverenin aynı zamanda ve aynı işkolunda başka bir sendikaya üye olması durumudur. 6356 Sayılı Kanun “sendika üyeliğinde teklik ilkesi” genel esastan ayrılmamakla birlikte, söz konusu düzenlemeye işçinin sendika üyeliği bakımından

<sup>63</sup> Fernandez, Manuel Garcia: “ La liberte syndicale des salaries en Espagne”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/ New York 1980, s.883.

<sup>64</sup> Haberlik, Heike: Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer, Diss., Wien 2002, s.129; Strasser, Rudolf / Jabornegg, Peter: Arbeitsverfassungsgesetz, Wien 1999, s.42.

<sup>65</sup> Tuncay/Savaş, s.87; Akyiğit, s.48.

<sup>66</sup> Tunçomağ/Centel, s.276; Eyrenci, s.113; Şahlanan, Sendikalar, s.165; Tuncay/Savaş, s.87.

bir istisna getirmiştir. 6356 Sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasına göre, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilirler.

Bu durumda, aynı zamanda ve aynı işkolunda tam süreli çalışan ve bir sendikaya üye olan bir işçinin, aynı işkolunda bir başka sendikaya üye olmak istemesi durumunda, üyelik başvurusu üye olunmak istenen sendika tarafından reddedilebilecek ve bu durum haksız bir reddetme sayılmayacaktır. Benzer şekilde faaliyette bulunduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olan işverenin aynı işkolunda aynı zamanda bir başka sendikaya üye olma istemini sendika üyeliği için başvuru sendika tarafından yasal düzenlemeler nedeni ile haklı nedenlerle reddedilebilecektir.

*Üye Olmak İsteyenin Üye Olmak İsteddiği Sendikanın Kurulu Bulunduğu İşkolunda Çalışmaması veya Faaliyette Bulunmaması*

Üyesi olunmak istenen sendikanın üyelik başvurusunu ret edebileceği haklı nedenlerden biri de sendikaya üye olmak isteyen kişinin üye olmak istediği sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışmıyor veya faaliyette bulunmuyor olmasıdır. Hukukumuzda işkolu sendikacılığı kabul edildiğinden (STİSK m.3), işçiler ve işverenler ancak çalıştıkları veya faaliyette buldukları işkolu kapsamındaki bir sendikaya üye olabileceklerdir<sup>67</sup>. Bu nedenle, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışmayan veya faaliyette bulunmayan bir işçinin veya işverenin üyelik başvurusu, üye olunmak istenen sendika tarafından reddedilecek ve bu durum haksız bir reddetme teşkil etmeyecektir.

*Üye Olmak İsteyen Kişinin Sendikaya Üye Olma Hakkının Bulunmaması*

Hukukumuzda çeşitli kanunlarda, belli kişilere yönelik sendikaya üye olma yasakları bulunmaktadır<sup>68</sup>. Bu kapsamda sendika üyesi olması yasaklanan kişilerin, sendikaya üye olma hakları bulunmadığından, sendikaya üyelik başvurularının sendikaya reddedilmesi gerekir. Sendikanın sendikaya üye olamayacakların üyelik başvurularını reddetmesi durumunda, reddetme kararı haklı nedene dayanmış olacaktır. Bu kapsamda öncelikle işçi olmadıkları için sendikaya üye olamayacak çıraklar ile stajyerlerin üyelik başvuruları, sendikaya ret edilecektir. Benzer şekilde işçi olduğu halde 6356 Sayılı Kanun bakımından işveren sayılan işveren vekilinin işçi

<sup>67</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu döneminde Yargıtay da bir kararında, üyelik şartları bakımından bu koşulu belirtmiştir, Y. 9. HD, 7. 5. 1985, E. 1985/6245, K. 1985/6261, YKD, Nisan 1986, s.531-532; Alman Hukuku için bkz. Henrici, Hans: Die Aufnahmepflicht für Koalitionen, Dissertation, Köln 1970, s.147.

<sup>68</sup> Sendikalar Kanunu'nda daha önce getirilen yasaklamalar hakkında bkz. Tunçomağ, Kenan : İş Hukuku, Cilt II, İstanbul 1985, s.115 vd.; yasaklamalarla ilgili yapılan değişiklikler hakkında bkz. Şahlanan, Fevzi: "Sendikalar Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler", Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s.481. Ayrıca özel güvenlik görevlileri ile ilgili getirilen sendikaya üye olma yasağı, 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile kaldırılmıştır, bkz. RG.26.6.2004, S.25504.

sendikasına üyelik talebi yasal düzenleme nedeni ile haklı nedenle reddedilebilecektir. Sendikaya üye olma yasağına rağmen, yapılan sendika üyeliği hukuken geçersiz sayılacaktır<sup>69</sup>.

İşsizlerin sendika özgürlüğünden yararlanmaları gerekir; çünkü özellikle söz konusu işçilerin işsiz kalmalarına bağlı olarak, ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi ve geliştirilmesi daha çok önem arz edecektir. Alman Hukuku'nda işsizlerin sendika özgürlüğünden yararlanacakları kabul edilmektedir<sup>70</sup>.

Hukumumuz açısından bakıldığında, işsizlerin sendika özgürlüğünden yararlanmaları konusunda, işsiz kalmadan önce sendikaya üye olan işçiler ile sendikaya üye olmayan işçiler arasında ayırım yapmak gerekecektir. İşsiz kalmadan önce bir sendikaya üye olan bir işçi, işsizliğinin bir yılı geçmemesi şartıyla üye olduğu sendikadaki üyeliğini devam ettirebilecek ve sendika özgürlüğünden yararlanmaya devam edecektir (STİSK m.19/9). Ancak işsiz kalmadan önce bir sendikaya üye olmayan işçilerin, hukukumuzda bir sendikaya üye olmaları mümkün değildir. Özellikle, hukukumuzda kabul edilen toplu iş sözleşmesi sisteminde, sendikaya üye olan işçilerin sayısının önemine bağlı olarak, işçiler, ancak çalıştıkları işkolunda kurulu bulunan bir sendikaya üye olabileceklerdir (STİSK m.17/3)<sup>71</sup>. İşsiz olan bir kişinin sendikaya üye olabilmesi için, söz konusu işçinin çalıştığı işyerinin girdiği işkolunun bilinmesi gerekmektedir. Bu durumda, hukukumuzda işsiz kalmadan önce bir sendikaya üye olmayan işsiz durumunda olan işçilerin bir sendikaya üye olmaları ve dolayısıyla sendika özgürlüğünden yararlanmaları mümkün olamayacaktır. Bu nedenle işsizlerin sendikaya üye olmak için yapacakları başvuru, üye olunmak istenen sendikaca haklı olarak reddedilebilecektir.

#### *Sendika Tüzüğünde Öngörülen Koşullara Sahip Olmama*

Sendikalar, sahip oldukları sendika özgürlüğü çerçevesinde tüzüklerinde üyeliğe alınma koşullarını belirleyebilecek (STİSK m.8/1-d) ve sendikaya üye olmak isteyen bir işçi ve işveren, söz konusu üyelik koşullarını yerine getirmek zorunda kalacaktır. Aksi halde sendika, sendika tüzüğünde üye olmaya ilişkin olarak, demokratik ilkelere ve dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde öngörülen üyelik şartlarını

<sup>69</sup> Berksun, Abdullah/Eşmelioğlu, İbrahim: Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s.400.2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda üyelik yasağı getirilen kişilerin sendikaya üye olmaları durumunda sendika üyeliklerinin hukuken geçersiz olacağı hakkında bkz. bkz. Ekonomi, Münir: Sendikalar Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1988, İstanbul 1990, s.164-165; Akyiğit, Ercan: "Özel Güvenlik Görevlilerinin Hukuki Konumu", TÜHİS, C.16, S.2, Mayıs 2000, s.24; Yargıtay bir kararında, özel güvenlik görevlisinin kanundaki yasağına rağmen sendika üyeliğinin geçersiz olacağına karar vermiştir, bkz. Y.9.HD.,1.12.1992, E.1992 / 9958, K. 1992 / 13311, İşv. D., Haziran 1993, s.15.

<sup>70</sup> MünchArbR / Löwisch-Rieble, 243,Rdnr.27.

<sup>71</sup> Çelik, s.474; Şahlanan, Sendikalar, s.158; ayrıca bu konudaki Yargıtay kararı için bkz. Y. 9HD., 7. 5. 1985, E. 1985/6245, K. 1985/6261, YKD, Nisan 1986, s.531-532.

taşımayan işçilerin ve işverenlerin, sendikaya üye olma istemlerini reddedebilecektir.

*Sendikaya Zarar Verme*

Sendikaya üye olmak isteyen işçi ve işverenlerin üyelik başvuruları, bu kişilerin sendikanın amacına zarar verebilecekleri ve sendikanın sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesinden çok engelleyebilecekleri nedeniyle reddedilebilir. Bu gibi durumlarda sendikanın amacını geliştirmesine ilişkin menfaati, üyeliğe başvuranların üyeliğe alınmalarına ilişkin menfaatinden daha ağır basacaktır.

Bu anlamda sendikaya zarar verebilecek durumlar şu başlıklar altında incelenebilir:

*Sendika Amacının ve Sendikal Faaliyet Şartlarının Reddi*

Sendikaların varlıklarına ya da fonksiyonlarına karşı olup sendika üyeliğine başvuranların, sendika üyeliğine alınmalarına ilişkin bir hakları yoktur<sup>72</sup>. Buna göre, ilk olarak sendikayı anayasada belirtilen yasaklara aykırı bir şekilde hareket etmeye yöneltip, sendikanın kapatılmasını sağlamak isteyen işçilerin ve işverenlerin, sendikaya üye olma istemleri haklı olarak reddedilebilecektir. Benzer şekilde sendikanın bağımsızlığını, saydamlığını, demokratik yapısını ve toplu iş sözleşmesi özerkliğini ya da toplu iş sözleşmesi yapma şartlarını ortadan kaldırmak isteyen işçilerin ve işverenlerin de, sendikaya üye olmaya ilişkin istemleri haklı olarak reddedilebilecektir<sup>73</sup>.

Ancak bir işçinin veya işverenin sendikaya üye olma istemi, bu işçinin veya işverenin sendikaya üye olmak istediği zamana kadar uygulanmakta olan sendika politikasından daha farklı bir politikaya ilişkin arayışları olması nedeniyle reddedilemez<sup>74</sup>. Sendikalar sahip olmak zorunda oldukları demokratik yapı gereği, somut görev ve faaliyetlerinin demokratik yapı içerisinde değiştirilebileceğini kabul etmek zorundadırlar. Benzer şekilde sendikal faaliyetleri, kendi politik düşünceleri olan radikal sol ya da radikal sağ politik görüşleri aracılığıyla oluşturmak isteyen, ancak uyumlu bir şekilde çalışacak ve somut sendika çalışmasını sendika karşıtı amaca yönelik ya da politik görüşlerin genişlemesi yönünde kötüye kullanmayacak işçilerin ve işverenlerin bu durumları, sendikaya üye olma istemlerinin reddi için haklı bir neden oluşturmayacaktır<sup>75</sup>.

Sendika üyeleri, sendikaya bağlı davranmak ve sendikanın hukuka uygun

<sup>72</sup> BGH vom 1. 10. 1984, NJW 1985, s.1215; Bartodziej, Peter: "Ansprüche auf Mitgliedschaft in Vereinen und Verbaenden", ZGR 1991, s.539; Föhr, Horst: Willensbildung in den Gewerkschaften und Grundgesetz, Berlin 1974, s.166; Henrici, s.144; Sachse, s.161; Von Stechow, Aleksander: Die Frage des Rechts auf Aufnahme in Koalitionen, Diss., Köln 1970, s.76; Thalmann, Wolfgang: Der politisch motivierte Ausschluss aus Gewerkschaften, Dissertation, Freiburg 1974, s.89.

<sup>73</sup> Schmiegel, s.59; Henrici, s.138; Föhr, s.166; Reuter, Dieter :Die Verfassung des Vereins gem. 25 BGB, ZHR 148 ( 1984), s.537.

<sup>74</sup> Bartodziej, s.540; Föhr,s.167; Henrici, s.134.

<sup>75</sup> Schmiegel, s.57.

kararları ile geçerli olan sendika tüzüğünü tanımak ve buna uymak zorundadırlar<sup>76</sup>. Bu nedenle sendikanın, gelecekteki hukuka uygun kararlarına kasıtlı olarak uymayacak olan sendika üye adaylarının üyelik başvurularını reddetmesi mümkün olacaktır<sup>77</sup>.

Sendikaya üye olmak için başvuran bir işçinin veya işverenin başvurusunun reddi için, söz konusu kişinin, sendikanın amacına karşı gelebileceğine ilişkin somut şüphelerin varlığı yeterlidir<sup>78</sup>. Ancak şüphelerin dayandığı olayların sabit olması zorunludur<sup>79</sup>. Sendika üyeliği için başvuran ve tanidik olmayan bir kişinin sendika karşıtı hareketleri ve düşüncelerinin, sendika üyeliğine kabul edilme aşamasında tespiti hemen hemen imkânsızdır. Bu durumda, sendikadan da zarar görmeyi göze alarak, sendika üyeliğine başvuran işçinin veya işverenin önce üyeliğe alınması ve sendika karşıtı davranışlarının tespiti ve daha sonra da sendikadan ihracı beklenemez<sup>80</sup>. Ancak her ihtimalde sendika üyeliğine başvuran işçiye veya işverene, hakkında oluşan şüphe ile ilgili olarak görüşünü açıklamak ve aksini kanıtlama olanığının verilmesi zorunludur<sup>81</sup>.

Sendikaların varlığına ya da amaçlarına karşı olan örgüt ya da partilerin desteklenmesi, sendika üyeliğine başvuran işçinin veya işverenin, sendika karşıtı tutumu için bir emare teşkil edecektir. Bu anlamda, sendika karşıtı bir örgütte yöneticilik görevi yapanlar ya da bu tür örgütlerde aktif görev yapanların, sendika üyelik başvuruları başka bir neden araştırmaya gerek olmaksızın reddedilebilecektir<sup>82</sup>. Çünkü bunların sendika karşıtı sabit görüşlere sahip olacak şekilde örgütle bütünleştikleri kabul edilmelidir. Sendika karşıtı bir örgütün üyeliğinden ayrılma, kural olarak, sendika karşıtı örgütün desteklenmesinin sona erdiği ve bu örgütün amaçlarından ayrıldığını gösterir. Bu nedenle üyelik başvurusunda bulunan bir işçinin veya işverenin sade politik görüşleri, üyelik başvurusunun reddi için yeterli değildir; bu kişi hakkında sendika karşıtı görüşlerini değiştirmedeği yönünde bir somut şüphe olmadığı sürece, bu kişi sendika üyeliğine alınmalıdır<sup>83</sup>.

<sup>76</sup> Henrici, s.145; Schüren, Peter : Die Legitimation der tariflichen Normsetzung, München 1990, s.270. Bu yönde bkz. Tez-Koop-İş Ana Tüzüğü m.6/ç; Petrol-İş Anatüzüğü m.6/c; Yol-İş Tüzüğü m.6/c; Belediye-İş Anatüzüğü m.5/ç.

<sup>77</sup> BGH vom 1. 10. 1984, NJW 1985, s.1215.

<sup>78</sup> Schmiegel, s.58.

<sup>79</sup> BGH vom 10. 12. 1984, BGHZ 93, s.154.

<sup>80</sup> OLG Frankfurt vom 23. 11. 1983, ZIP 1984, s.64.

<sup>81</sup> Schmiegel, s.58.

<sup>82</sup> BGH vom 15. 10. 1990, NJW 1991, s.486, für einen MLPD-Vorsitzenden; bestaetigend BVerfG vom 21. 12. 1992-Kammerbeschluss, NZA 1993, s.655. Sendika karşıtı bir örgütte sade üyeliğin üyelik isteminin reddi için yeterli bir neden olmayacağı hakkında bkz. Lutter, Marcus: Theorie der Mitgliedschaft, Acp 180, (1980), s.111; Schmiegel, s.62.

<sup>83</sup> Schmiegel, s.60-61, ancak BGH bir kararında, üyelik başvurusunda bulunan işçinin daha önce üye olduğu grubun amaçlarından döndüğünü, inandırıcı bir şekilde ispatlamadığı

*Sendika İtibarının Zedelenmesi*

Sendikaya üyelik başvurusunun haklı nedenle reddedilebileceği bir diğer neden de, sendikaya üye olmak isteyen kişinin sendikanın görünümüne zarar verebileceği ve bununla sendikanın gelecekteki faaliyetlerini zorlaştırması ya da engellemesi durumudur. Ancak sendikaya üyelik için başvuran kişinin davranışlarının üyelik isteminin reddine neden olabilmesi için, kişinin davranışlarının sendika amacı ile bağlantılı olması gerekir<sup>84</sup>; aksi halde, üyelik başvurusunda bulunan kişinin kişiliğinin korunması önem kazanır. Sendikanın görüntüsüne zarar verebilecek durumlara örnek olarak; sendika üyeliğine başvuran kişinin ağır suçlar işlemeye başlamış olması ya da anayasaya aykırı bir partide yönetici olması durumları belirtilebilir<sup>85</sup>.

## **Sendikaya Üye Olma İsteminin Sendikaca Kabul Edilmemesine Karşı Korunma**

Sendikaya üyelik istemi haksız bir şekilde reddedilen bir işçi veya işverenin, sendikanın bu kararına karşı hukuken korunması gereklidir. Bu anlamda ilk akla gelen, sendika tüzüklerinde üyelik kararının sendika içi organlarca denetimine ilişkin hükümlere yer verilmesi olabilir. Ancak tüzük hükümleri ile işçinin veya işverenin üyelik isteminin reddine ilişkin sendika kararına karşı mahkemeye başvurma hakkı ortadan kaldırılamayacaktır<sup>86</sup>.

Hukukumuzda üyeliğe kabul edilmeyen bir işçinin ve işverenin, üyeliğe kabul edilmeme kararına karşı mahkemeye başvurma hakkı tanınmaktadır<sup>87</sup>. 6356 Sayılı Kanun'daki m.17/5'e göre, haklı bir neden gösterilmeden üyeliğe kabul edilmeyen bir işçinin veya işverenin, üyeliğe kabul edilmeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde dava açma hakkı vardır. Davanın açılmasına ilişkin 30 günlük süre, hak düşürücü nitelikte olup, yargıç tarafından re'sen nazara alınmalıdır<sup>88</sup>. Görevli mahkeme, 6356 Sayılı Kanun'un 79. maddesi gereği iş mahkemesidir. Öte yandan yetkili mahkemeyi, sendikanın merkezinin bulunduğu yer mahkemesi olarak anlamak gerekir<sup>89</sup>.

---

sürece, eski üyeliği üyelik isteminin reddi için bir neden sayıyor; bkz. BGH vom 10. 12. 1984, BGHZ 93, s.156.

<sup>84</sup> Schmiegel, s.132.

<sup>85</sup> Schmiegel, s.61-62; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.202.

<sup>86</sup> Schmiegel, s.65. ayrıca BGH vom 25. 2. 1982, BGHZ 83, 134 für Aktiengesellschaften

<sup>87</sup> 274 Sayılı Yasa zamanında üyelik isteminin reddine karşı dava hakkının varlığına ilişkin tartışmalar ve gelişmeler için bkz. Tuncay, Sendika Üyeliği, s.215 vd; Şahlanan, Sendikaların İşleyişi, s.66 vd.

<sup>88</sup> Tuncay/Savaş, s.87; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu döneminde dava açma süresinin hak düşürücü süre olduğu yönünde bkz. Şahlanan, Sendikalar, s.166, Eyrenci, Sendikalar, s.113.

<sup>89</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.166; Eyrenci, Sendikalar, s.113; Yetkili mahkemenin, işçinin üyeliğe başvurduğu yer mahkemesi olarak anlaşılması gerektiği hakkında bkz. Esen, Güven:

Sendika, üyelik başvurusuna ilişkin ret kararında, işçinin veya işverenin ret nedenini öğrenmesi ve ret kararının mahkemede kontrolünün sağlanması bakımından ret kararının gerekçesini belirtmekle yükümlüdür<sup>90</sup>. Sendika, bu yükümlülüğünü yerine getirmese de üyelik isteminin reddi geçerlidir ve üyelik istemine ilişkin ret gerekçesi açılacak davada yerine getirilebilir<sup>91</sup>.

Mahkeme kendisine yapılan başvuruda, üyelik isteminin reddine ilişkin kararın haklı nedenlere dayanıp dayanmadığını değerlendirecektir. Bunun yanında mahkeme, şayet sendika tüzüğünde üyeliğe kabul edilmemeye ilişkin nedenler gösterilmişse, bu nedenlerle bağlı olmayıp söz konusu nedenlerin haklı neden olup olmadığını inceleyecektir. Haklı nedenlerin varlığının ispat yükü sendikaya ait olmalıdır<sup>92</sup>. Mahkeme, üyelik isteminin reddine yol açan nedenin haklı olmadığı kanaatine varırsa, üyelik isteminin reddi kararını iptal edecektir. Mahkemenin iptal kararı sendikanın üyeliğe kabul hususundaki irade beyanı yerine geçecek ve bu kararlar işçi, sendika üyeliğini kazanacaktır<sup>93</sup>. Sendika üyeliği, sendikanın üyelik başvurusunu ret ettiği tarihte kazanılmış olacaktır (STİSK m.17/5, c.5). 6356 Sayılı Kanun'a göre mahkemenin bu konuda vereceği karar kesin olup, temyizi mümkün değildir (m.17/5).

Öte yandan, sendika üyeliği haksız olarak reddedilen işçi, sendikanın bu haksız işlemi nedeniyle zarar görmüşse, sendika aleyhinde bir tazminat davası açma hakkına sahiptir<sup>94</sup>. Sendika üyeliği haksız olarak ret edilen işçi, TBK. m.49'a göre, sendikanın ret kararının haksızlığını, sendikanın bunu bilerek yaptığını ve kendisinin bunun sonucunda zarar gördüğünü ispat etmekle yükümlü olacaktır.

## Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

6356 Sayılı Kanun'un sistematığına uygun olarak, sendika üyeliğinin sona ermesi, sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi, sendika üyeliğinden çıkarılma ve sendika üyeliğinden çekilme ayırımına uygun olarak incelenecektir. Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi tarafların iradeleri dışında gerçekleşirken, sendika üyeliğinden çıkarılmada sendikanın iradesi, sendika üyeliğinden çekilmede ise sendika üyesi işçi veya işverenin iradesi söz konusu olur. 6356 Sayılı Kanun'da ayrıca sendika üyeliğini sona erdirmeyen haller ile sendika üyeliğini askıda kalmasını sağlayan durumlar düzenlenmiştir (STİSK m.19).

---

Sendikalar Hukuku, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Cilt 3, Toplu İş Hukuku, 1.Kitap, İstanbul 1985, s.85.

<sup>90</sup> Föhr, s.169.

<sup>91</sup> BGH vom 1.10.1984, NjW 1985, s.1216.

<sup>92</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.166.

<sup>93</sup> Tunçomağ/Centel, s.276; Eyrenci, Sendikalar, s.113; Şahlanan, Sendikalar, s.166; Tuncay/Savaş, s.87.

<sup>94</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s.229.

## Sendika Üyeliğini Sona Erdiren Durumlar

Sendika üyeliği, ya kendiliğinden ya da tarafların iradeleri ile sona erer.

### *Üyeliğin Kendiliğinden Son Bulması*

Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesinde, üyelik ilişkisinin sona ermesine ilişkin bir karar alınmasına gerek olmayıp, hukuki sonuç kendiliğinden ortaya çıkar. 6356 Sayılı Kanun'daki m. 19 ile Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik m.12 de sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceği haller düzenlenmiştir. Ancak gerek kanunda gerekse yönetmelikte düzenlenmediği halde, sendika üyeliğinin bir boyutuyla kişisel bir hak olması nedeni ile işin mantığı gereği kendiliğinden sona ermesine neden olan durumlar da vardır. Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceği haller;

- Sendika üyesi gerçek kişinin ölümü veya ölüm karinesi içinde kaybolma veya gaiplik kararı verilmesi
- Sendika üyesi gerçek kişinin temyiz gücünü devamlı kaybı. Ancak temyiz gücünün geçici kaybı üyelik ilişkisini sona erdirmez<sup>95</sup>.
- İşçi niteliğinin sürekli kaybı<sup>96</sup>.
- İşveren veya işveren vekilliği sıfatının kaybı (STİSK m.19/5)<sup>97</sup>.
- Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan (STİSK m.19/6) ve bir yıl içinde aynı işkolunda tekrar çalışmaya devam etmeyen işçiler (Yönetmelik m.12/4)<sup>98</sup>. Fakat işçinin emekliyken aynı işkolunda çalışmaya devam etmesi durumunda işçi sendikasına üyeliği varlığını sürdürür (STİSK. m.19/6, c. 2).
- İşveren ve işçinin işkolunu değiştirmesi (STİSK m.19/7).
- Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi (feshi-infisalı).
- Sendikanın başka bir sendikayla birleşmesi veya katılması (md.22)<sup>99</sup>.

### *Üyeliğin İradî Biçimde Sona Ermesi*

İşçi ve işveren sahip oldukları olumsuz bireysel sendika özgürlüğü ile üye oldukları sendika üyeliğinden ayrılma hakkına sahip oldukları gibi sendika da sahip olduğu kolektif sendika özgürlüğü kapsamında sendika üyesini üyelikten çıkarma hakkına sahiptir. Sendika üyesinin üyelikten çekilmesi ya da sendikanın üyesini üyelikten çıkarmasında sendika üyeliği iradi olarak sona ermektedir.

<sup>95</sup> Tunçomağ/Centel, s.300; Tuncay/Savaş, s.104; Akyiğit, s.64.

<sup>96</sup> Tunçomağ/Centel, s.300.

<sup>97</sup> İşveren vekilliğini sona erdiren idari işlemin yürütülmesinin durdurulması durumunda sendika üyeliğinin devam edeceği hakkında bkz. Y.HGK 26.01.2000, 9-24/4; bkz. Akyiğit, s.65.

<sup>98</sup> Y.9. HD. 09. 10. 2000, 15430/13221, karar için bkz. Akyiğit, s.64.

<sup>99</sup> Sendikaların katılması ve birleşmesinde sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermeyip, başka kuruluş/örgütte devam ettiğine yönelik bkz. Akyiğit, s.70.



*Sendika Üyeliğinden Ayrılma*

*Genel Olarak Sendika Üyesinin Sendika Üyeliğinden Ayrılma Hakkı ve Korunması*

İşçi ve işveren sahip oldukları sendika özgürlüğü çerçevesinde, üye oldukları sendikadan ayrılma hakkına sahiptirler (negatif sendika özgürlüğü). İşçi ve işverenin sendika üyeliğinden ayrılma hakkının üye olduğu sendikaya karşı korunması gerekir. Sendika üyesinin sendikadan ayrılma hakkının korunması, çeşitli açılardan önem arz etmektedir. Sendika üyesinin sendikadan ayrılma hakkı, öncelikle sendika içi demokrasisinin tam işlerlik kazanması açısından önemlidir. Sendika üyesi sahip olduğu sendikadan ayrılma hakkı ile faaliyetlerini ve yönetimini beğenmediği ve değiştiremediği sendikadan ayrılarak, sendika içerisindeki bir grubun etkisinde kalmaktan kurtulmuş olur<sup>100</sup>. Sendikadan ayrılma hakkı, aynı zamanda kişilik haklarının korunması bakımından da önemlidir. Bu anlamda işçi ve işverenin, üye olarak kalmak istemediği bir sendikada üye olarak kalmaya zorlanması, kişilik haklarına aykırılık teşkil edecektir<sup>101</sup>. Bu nedenle sendika üyesinin, sendika üyeliğinden ayrılmasını olanaksız kılan ya da zorlaştıran sendikanın tüzük düzenlemeleri, kişilik haklarına ve kişi özgürlüğüne aykırılık teşkil eder ve söz konusu düzenlemeler geçersiz sayılırlar (TMK. m. 23/I,II).

İşçi ve işverenin sendikadan ayrılma hakkı, hukukumuzda Anayasanın 51'inci maddesinde düzenlenerek, çalışanların ve işverenlerin sendikalara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe ayrılma haklarına sahip olduklarını (I a) düzenledikten sonra, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı (I b) belirtilmiştir. Anayasanın bu düzenlemesine uygun olarak 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, öncelikle sendikaların tüzüklerinde sendikaya üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartlarını düzenleme zorunluluğunu getirmiş (STİSK m.8/1-d) ve m. 19/1'de "*işçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*" düzenlemesine yer vermiştir. Söz konusu düzenlemelerde, sendikadan serbestçe ayrılma özgürlüğü düzenlenerek, işçinin ve işverenin üyelikten ayrılma hakkının -negatif sendika özgürlüğü-korunması amaçlanmıştır. Öte yandan STİSK m.19/4 'te sendikaya üyesini üyelikten çıkarma hakkı tanınarak, aynı zamanda kolektif sendika özgürlüğünün korunmasına imkân verilmiştir. Bu şekilde bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında bir denge oluşturulmaya çalışılmıştır.

Sendika üyeliğinden serbestçe ayrılma hakkının varlığından söz edebilmek için, şu iki ilkenin varlığı gerekir<sup>102</sup>. Birincisi, sendika üyeliğinden ayrılma, bir

<sup>100</sup>Reichert, Rdnr. 685; Işık, Rüçhan: Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Unsurları, Ankara 1962, s. 97; ayrıca Şahlanan, Sendikalar, s. 193.

<sup>101</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 250; Şahlanan, Sendikalar, s. 193.

<sup>102</sup> Bkz.Esener, Turhan: Sendikalar Hukuku, Ankara 1972, s. 82; Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 250; Eyrenci, Sendikalar, s. 123; Şahlanan, Sendikalar, s. 192-193; Caniklioğlu, Nurşen : “ İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme”, TÜHİS, C.14, S. 4-5, Kasım 1997, s. 23 vd.

zorlama sonucu olmamalıdır. İkinci olarak, işçinin üyelikten ayrılma hakkı engellenmemelidir. Bu kişinin, üye olarak kalmaya zorlanmamasını ifade eder. Sendikadan serbestçe ayrılma hakkını koruyan düzenlemeler, kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle söz konusu hükümlere aykırı koşullar geçersizdirler<sup>103</sup>. Bu anlamda sendika üyeliğinden ayrılma hakkını güçleştirecek bir biçim koşuluna bağlı tutulması, sendikadan ayrılma nedenini bildirme zorunluluğunun getirilmesi, sendikadan ayrılmanın üyelik borçlarının ödenmesine bağlanması, üyelik döneminde sendikadan kazanılan hakların geri ödenmesi, ayrılmanın sendikanın kabulüne bağlı tutulması, sendikadan ayrılan kişinin bir ceza veya tazminat ödemeye mahkûm edileceğinin öngörülmesi, işçinin sendikadan ayrılmayacağını taahhüt etmesi gibi sendika tüzüğü düzenlemeleri hukuken geçersiz olacaktır<sup>104</sup>.

Öte yandan sendika üyesinin sendika üyeliğinden çekilme kararına karşı sendikanın itiraz ve dava hakkı bulunmamaktadır, aksi durum sendika üyesinin sahip olduğu olumsuz sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil edecektir.

#### *Sendika Üyeliğinden Ayrılma Şekli*

İşçinin veya işverenin sendika üyeliğinden ayrılmasının hukuki niteliği, fesihdir<sup>105</sup>. Sendika üyeliğinden çekilme, üyeliği sona erdirmeyi amaçlayan, sendikaya yöneltilmesi gerekli, bozucu yenilik doğuran tek taraflı bir irade beyanıdır. Bu anlamda işçinin veya işverenin sendika üyeliğinden ayrılma hakkının şekli konusunda, üyenin ayrılma hakkını kullanmasını zorlaştıracak biçim koşuluna bağlı tutulamaz. Sendika üyeliğinden ayrılmanın şekli, Alman Hukuku'nda belli bir şekil koşuluna bağlı tutulmamış, sendika üyeliğinden basit yazılı şekil ile ayrılması kabul edilmiştir<sup>106</sup>.

Hukumumuzda ise, sendika üyeliğinden ayrılma şekli, 6356 Sayılı Kanun'da m.19/2'de düzenlemiştir. Buna göre her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapsısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak bakanlığa ve

---

Sendikadan ayrılmanın ayrılma nedeninin sadece bildirilmesine bağlı tutulabileceği hakkında bkz. Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 250.

<sup>103</sup> Esener, s. 82; Şahlanan, Sendikalar, s. 193; Caniklioğlu, s. 23-24. Benzer şekilde Alman hukuku için bkz. Schmiegel, s.179; MünchArbr / Löwisch- Rieble, 245, Rdnr.89; İsviçre hukuku için bkz. Bütler, Thomas : Der Persönlichkeitsschutz des Vereinmitgliedes, Diss., Basel 1986, s.56; Nigg, s.335.

<sup>104</sup> Bkz. Reichert, rn. 686. Benzer şekilde Fransız Hukuku'nda söz konusu şartlar yasa dışı sayılmıştır, bkz. Fromont, s. 297; Ancak Portekiz Hukuku'nda sendikanın sendika üyeliğinden ayrılan üyesinden üyelikten ayrıldıktan sonra belli bir süre aidat alması yasaklanmamıştır, bkz. Hörster,s. 730. İsviçre Hukuku'nda üyelikten ayrılma hakkının tüzükte zorlaştırılmayıp, ancak kolaylaştırılabileceği hakkında bkz. Honsell/Vogt/Geiser, Zivilgesetzbuch I, s.479.

<sup>105</sup> Reichert, Rdnr. 667; Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 260; Fuchs, Rechtsfragen, s.17; Akyiğit, makale, s.67.

<sup>106</sup> Reichert, Rdnr. 673; Schmiegel, s. 179.

sendikaya ulaşır. Maddede düzenlenen sendika üyeliğinden ayrılma şekli emredici nitelikte olup, kanunda düzenlenen şekle aykırı bir şekilde yapılmış çekilme bildirimini hukuken geçersiz bir bildirim şeklidir<sup>107</sup>.

Buna göre bir sendikaya üye olan işçi veya işveren, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. 6356 Sayılı Kanun'da sendika üyeliğinden çekilme prosedürü işçi ve işveren için aynı şekilde e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak elektronik başvuruya bağlanmışken, Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik'te, Kanundaki düzenlemeye aykırı olacak şekilde, işveren sendikası üyeliğinden çekilme başvurusunun, işveren tarafından sendikaya yapılacağını ve çekilme bildiriminin sendika tarafından e-Devlet kapısı üzerinden bakanlığa bildirileceği düzenlenmiştir (Yönetmelik m.10/2). Söz konusu düzenleme, 6356 Sayılı Kanun'daki emredici nitelikteki düzenlemeye aykırıdır. Öte yandan yönetmelikte sendika üyeliğinden çekilme bildiriminde bulunan işverenin üyelikten çekilme bildiriminin bakanlığa e-Devlet üzerinden bildirim süresi açık bir şekilde düzenlenmeyerek sendikanın takdirine bırakılmıştır.

Bu nedenle sendikalar, sendika üyeliğinden ayrılma ile ilgili olarak kanunda düzenlenen prosedüre aykırı olacak şekilde tüzüklerinde daha farklı şekil şartlarına veremeyebilecekleri gibi, işçi ve işveren de, kanunda yazılı şekil dışında bir yolla sendika üyeliğinden ayrılamayacaktır<sup>108</sup>.

#### *Sendika Üyeliğinden Ayrılmanın Hüküm Doğuracağı An*

Sendika üyeliğinden çekilmenin hüküm doğuracağı an konusunda da bireyin koruması gerekecektir. Bu anlamda diğer ülkelere baktığımızda, Belçika, Fransa, Lüksemburg ve Portekiz hukuklarında, sendika üyelerinin üyelikten her zaman ve hemen geçerli olmak üzere ayrılma hakkı tanınmışken<sup>109</sup>, buna karşılık İsviçre, Almanya ve Hollanda hukuklarında, sendika üyeliğinden ayrılmanın hüküm doğurması anı ile ilgili olarak, sendikalarca tespit edilen ve çok uzun olmayan süreler geçerli sayılmaktadır<sup>110</sup>. Alman Hukuku'nda, sendika üyeliğinden çekilmenin geçerli olması anı ile ilgili olarak, sendika tüzüklerinde belirlenecek 6 aylık süre normal sayılmaktadır<sup>111</sup>.

<sup>107</sup> Tunçomağ/Centel, s.302.

<sup>108</sup> Y.9. HD, 16.08.1999, E. 1999 / 12927, K. 1999 / 12659, İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi.

<sup>109</sup> Belçika hukuku için bkz., Magrez, s. 54; Nussen, s. 20. 10. 8. Fransız Hukuku için bkz., Fromont, s.263. Lüksemburg Hukuku için bkz., Schintgen, Koalitionsfreiheit, s.263. Portekiz Hukuku için bkz., Hörster, s.730.

<sup>110</sup> İsviçre Hukuku için bkz., Honsell / Vogt / Geiser, Zivilgesetzbuch I, s.480. İsviçre Hukuku'nda üyenin sendikada üye olarak kalmasının katlanılamayacak olması durumunda, önemli nedenlerden dolayı hemen geçerli olacak şekilde üyelikten ayrılma olanağı mahkeme uygulamasında tanınmaktadır, BGE 71 II 197, bkz. Honsell / Vogt / Geiser, Zivilgesetzbuch I, s.480. Alman Hukuku için bkz., Reichert, Rdnr. 677; Schmiegel, s. 180. Hollanda Hukuku için bkz., Fase / Van Der Ven, s. 528.

<sup>111</sup> BGH vom 22. 9. 1980, NjW 1981, s. 340.

Hukukumuzda ise, 6356 Sayılı Kanun md.19/3'e göre "*Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır*". Bu düzenleme ile sendikadan ayrılmak isteyen üyenin, üyelik ilişkisi bir aylık sürenin sonunda sona erecek<sup>112</sup> ve bu yolla sendikada üye olarak kalmak istemeyen işçinin, uzun süre sendikada üye olarak kalması engellenmiştir. Bu nedenle hukukumuzdaki sendika üyeliğinden ayrılma halinde, sendika üyeliğinin bir ay sonra sona ereceğine ilişkin süre sendika özgürlüğüne uygun bir süredir. Söz konusu 1 aylık bekleme süresi içerisinde, sendikadan ayrılmak isteyen işçi ve işveren sendika üyesi sayılacak ve sendikaya karşı yükümlülükleri devam edecektir<sup>113</sup>.

Sendika üyeliğinden ayrılan işçi veya işverenin sendika üyeliğinden çekilme tarihinden sonraki bir ay içerisinde başka bir sendikaya üye olma özgürlüğü söz konusudur. Ancak yeni sendika üyeliği bir aylık sürenin bitiminde kazanılacaktır (STİSK m.19/3).

#### *Sendika Üyeliğinden Çıkarılma*

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikalara üyelerini haklı bir nedenin varlığında üyelikten çıkarma hakkını düzenleyerek, aynı zamanda kolektif sendika özgürlüğünün korunmasına imkân vermiştir (STİSK m.19/4). Bu şekilde bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında bir denge oluşturulmaya çalışılmıştır.

Kişinin üye olduğu sendika üyeliğinden çıkarılması, tek taraflı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken ve üyelikten çıkarılacak işçinin veya işverenin kabul ya da onayına bağlı olmaksızın geçerli olan, bozucu yenilik doğurucu bir hukuki işlemdir<sup>114</sup>.

Sendikanın kolektif sendika özgürlüğü kapsamında üyesini sendika üyeliğinden çıkarma hakkı vardır, ancak Sendika üyesinin de, üye olduğu sendikada üye olarak kalma hakkına sahiptir. Bu anlamda üyenin sendika yönetimine egemen olan çoğunluğun haksız ve keyfi çıkarma kararlarına karşı korunması, kişinin bireysel sendika özgürlüğünün gereğidir. Sendika üyeliğinden çıkarılmada, sendika üyesi kişinin bireysel sendika özgürlüğünün korunması; sendika üyeliğinden çıkarma kararının verilmesinde ve çıkarma kararına karşı korunması bakımından söz konusu olabilecektir.

<sup>112</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun uygulandığı dönemde Yargıtay, sendika üyeliğinden çekilmenin başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerli olacağı yönündeki düzenlemeyi "mutlak emredici" kural biçiminde nitelendirerek, hükmün başka bir şekilde yorumunu konuluş amacına aykırı bulmuştur, Y. 9. HD., 22.1. 1998, E.149, K. 407; Yargıtay Kararları, Tekstil İşv. D., Mart- Nisan 1998, s. 18; aynı yönde Taşkent, Değerlendirme, s.181-182.

<sup>113</sup> Akyiğit, s.66

<sup>114</sup> Riemer, N 6 zu Art.72 ZGB ; Fuchs, Rechtsfragen , s.18 ; Badertscher, s.20 ; Nigg, s.338; Keller, Andreas: Die Ausschliessung aus dem Verein , Diss., Freiburg 1979, s.11.

*Üyelikten Çıkarılmanın Koşulları*

*Üyelikten Çıkarılmaya İlişkin Haklı Bir Nedenin Varlığı*

Sendika üyesinin sendikada üye olarak kalma hakkının ve dolayısıyla sendikadan çıkarılmaya karşı korunması, öncelikle sendikadan çıkarma nedenleri bakımından olacaktır. Bu çerçevede öncelikle şunu belirtmek gerekir; üye almak zorunda olan sendikaların üyelerini serbestçe üyelikten çıkarması, yani haklı nedenlere dayanmaksızın üyelikten çıkartabilmeleri mümkün değildir<sup>115</sup>. Aksi halde sendika, üyeliğe alma zorunluluğunu üyelikten çıkarma yoluyla ortadan kaldırılmış olacaktır. Buna göre sendikaların bir üyesini çıkartması, mutlaka bir nedene dayanmak zorundadır.

Sendikadan çıkarılma nedenleri kanunda düzenlenmiş değildir. Ancak 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendika tüzüklerinde belirtilmesi zorunlu hususlar arasında, “üyelikten çıkarılmanın şartlarını” da saymıştır (md.8/I-d). Bu nedenle sendikadan çıkarılma nedenleri, öncelikle sendikanın yasal sınırlar içerisinde belirlediği ve demokratik ilkelere aykırılık teşkil etmeyen, sendika tüzüğünde yer alan nedenlerdir. Sendika üyeliğinden çıkarılma nedenleri, sendika tüzüğünde gösterilmişse, söz konusu nedenler sınırlayıcı nitelikte olacak ve sendika, tüzüğünde öngörülen nedenler dışında başka bir nedene dayanarak, bir üyeyi üyelikten çıkartamayacaktır. Ancak bunun yanında, sendika tüzüğünde sendika üyeliğinden çıkarılma nedenleri özel olarak sayılmış olsa bile, sendikanın, TMK. m. 67/III uyarınca haklı nedenlere dayanarak üyesini üyelikten çıkarma hakkı bulunmaktadır<sup>116</sup>.

Sendikalar, tüzüklerini serbestçe düzenleme hakkına dayanarak, üyelerini hangi nedenlere dayanarak üyelikten çıkaracaklarını düzenlemektedirler. Söz konusu nedenler, grev ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine, sendika organlarının yazılı karar ve talimatlarına aykırı hareket etmek, aidat ödememek, sendikanın parasını ve malını zimmetine geçirmek, sendikayı borçlandırmak ve maddi zarara uğratmak, söz konusu fiillere teşebbüs etmek, sendika ana tüzük hükümlerine ve tüzük uyarınca hazırlanmış yönetmeliklere uymamak gibi tespiti kolay ve objektif değerlendirilmeye elverişli nedenler yanında; Şube, sendika ve üst kuruluşların hükmi şahsiyeti ve yöneticileri hakkında yalan, yanlış, yıkıcı, bölücü söz, hakaret ve faaliyetlerde bulunmak ve talimatları dışında hareket etmek, milli menfaatlere aykırı hareket etmek, yabancı bir devletin siyasetine alet olmak, sendikanın gelişimini

<sup>115</sup> BGH vom 19. 10. 1987, BGHZ 102, s. 277; Schmiegel, s. 170; Grünewald, s. 228; Fischer, Lothar: Der Ausschluss aus dem Verein, Göttingen 1992, s. 6; Şahlanan, Sendikalar, s. 198, dn. 128; ayrıca Şahlanan, Sendikaların İşleyişi, s. 98-99; Eyrenci, Sendikalar, s. 129-130. 274 Sayılı Kanun döneminde tüzükte açıkça kabul edilmiş olmak şartıyla, sendikanın hiç bir neden gösterilmeksizin üyeyi sendikadan çıkartabileceğine ilişkin görüş için bkz. Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978, s. 353; Çelik, Sendikalar, s. 290.

<sup>116</sup> Eyrenci, Sendikalar, s. 127-128; Şahlanan, Sendikalar, s. 199-200; Tuncay/Savaş, s.108; Berksun/Eşmelioglu, s. 449; Benzer şekilde Alman hukuku için bkz. Reichert, Rdnr. 1611, Scmiegel, s. 171; İsvicre hukuku için bkz. ZGB m.72/ I-II, ayrıca Fuchs, Rechtsfragen s. 148.

engelleyici veya sendikaya düşmanca hareketlerde bulunmak gibi subjektif ve tespiti kolay olmayan nedenlere de yer vermektedirler<sup>117</sup>.

Sendikanın tüzüğünde, sendikadan çıkarılma nedenlerinin tespitinin sınırı, sendikaların tüzüklerinin ve işleyişlerinin demokratik esaslara uygun olması ilkesidir. Buna göre tüzükte yer alan ve demokratik ilkelere aykırı çıkarılma nedenleri geçersiz sayılacaktır.

Sendikanın, sendika üyesini sendikadan çıkartmasında hangi nedenlerin haklı nedenler olduğunun önceden tespiti mümkün değildir. Bu anlamda sendikanın menfaatinin sendika üyesinden öncelikli olduğu ve sendikanın, üyesinin sendikada kalmasına objektif olarak katlanamayacağı durumları, haklı nedenler olarak saymak gerekecektir<sup>118</sup>. Bu anlamda sendika üyeliğine alınmama için haklı neden oluşturan nedenler ile sendika üyeliğinden çıkarılma için haklı neden oluşturan nedenler teorik olarak aynıdır. Sendika üyeliğinden çıkarılmada haklı nedenler olarak; sendikaya karşı kasıtlı servet ya da aldatma fiilleri, grev kısıcılığı, hukuka uygun sendika kararına kasıtlı olarak uymama, sendikal görevleri ağır bir biçimde ihmal, sendikaların varlıklarına karşı mücadelede bulunma örnek olarak belirtilebilir<sup>119</sup>.

#### *Çıkarmaya Yetkili Organ*

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendika üyesinin çıkarılmasına karar vermeye yetkili organı m. 19 düzenlemektedir. 6356 Sayılı Kanun'a göre, "sendikadan çıkarılma kararı genel kurulca verilir" (m.19/4). Bu düzenleme karşısında, sendikadan çıkarma kararı, ancak sendika genel kurulu tarafından verilebilecek<sup>120</sup> ve sendika tüzüğünde başka bir organa bu konuda yetki verilemeyecektir<sup>121</sup>. Sendika tüzüğünde sendika üyeliğinden çıkarma konusunda, sendika genel kurulundan başka bir organa yetki verilmiş olması durumunda, söz konusu bu organ sendikadan çıkarmada son kararı vermeye yetkili olmayıp, ancak sendikadan çıkarmayı genel kurula önerebilecektir<sup>122</sup>.

<sup>117</sup> Bkz. Tez-Koop-İş Ana Tüzüğü, m. 9; Çelik, Sendikalar, s. 290-291; Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 275; Tunçomağ/Centel, s. 303; Şahlanan, Sendikalar, s. 199; Berksun/Eşmelioglu, s. 448-449. İsviçre Hukuku'nda tüzüklerde yer verilen çıkarılma nedenleri için bkz., Fuchs, Rechtsfragen s.148-149, dn. 726 ve 727.

<sup>118</sup> BGH vom 10. 7. 1989, NJW 1990, 40, 41; Reichert, Rdnr. 1611Schmiegel, s. 171-172; Fischer, s. 3; Grunewald, s. 61; Şahlanan, Sendikalar, s. 200.

<sup>119</sup> Schmiegel, s. 175; Ayrıca diğer örnekler için bkz. Eyrenci, Sendikalar, s. 128; Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 276.

<sup>120</sup> Sendika tüzüğünde açıkça belirtilmiş olması koşuluyla, şube genel kurulunun da üyeyi çıkarma konusunda yetkili kılınabileceği hakkında bkz. Şahlanan, Sendikalar, s. 201.

<sup>121</sup> Şahlanan, Sendikalar, s. 200; Eyrenci, Sendikalar, s. 128; Taşkent, Savaş: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Değerlendirmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s.180-181. Aynı yönde bkz. Y. 9. HD., 14.05.1998, E.1998/ 8520, K. 1998 / 8863, İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi.

<sup>122</sup> Tuncay/Savaş, s.108.

*Çıkarma Kararının Alınması ve Tebliği*

Üyenin sendika üyeliğinden çıkarılmasına ilişkin kararın alınmasında da korunması gerekir. Bu anlamda üyelikten çıkarma kararının nasıl alınacağına ilişkin olarak, 6356 Sayılı Kanun'da bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Burada dernekler hukukuna ilişkin esaslar uygulanacaktır. Ancak genel kurulun, çıkarma kararının alınmasında dürüstlük kurallarına uygun hareket etmesi gerekecektir<sup>123</sup>. Bu anlamda ceza ya da medeni usul hukukundaki usule ilişkin temel kurallara dikkat edilmelidir<sup>124</sup>.

Öncelikle çıkarma kararının alınabilmesi için, çıkarmaya yetkili genel kurulun usulüne uygun olarak toplantıya çağrılıp toplanması gerekir. Aksi halde genel kurul toplantısı hukuka aykırı olacak ve iptali istenebilecektir. Öte yandan genel kurulun sendika üyesini üyelikten çıkarma kararını vereceği toplantı ve yeter sayısı için yasada özel bir çoğunluk öngörülmemiştir. Bu nedenle burada genel kuralın uygulanması gerekecektir (STİSK m.13/1)<sup>125</sup>.

Genel kurulun, dürüstlük kurallarına uygun olarak karar aldığından bahsedebilmek için, sendikadan çıkartılacak üyeye kendini savunma olanağı tanınmalı<sup>126</sup> ve üyenin bu hakkı kısıtlanmamalıdır. Bunun içinde üyeye isnat edilen suç, üyeye önceden bildirilmeli<sup>127</sup> ve üyenin savunmasını gerektiği şekilde yapılabilmesi için uygun bir süre verilmelidir<sup>128</sup>.

Öte yandan genel kurul çıkarma yetkisini kullanırken de, dürüstlük kuralını göz önünde tutması gerekir. Bu nedenle çıkarma nedeni gerçekleşmesine rağmen, üye çıkartılmamış ve aradan uzun bir süre geçmiş ise, artık aynı nedene dayanılarak

<sup>123</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s.285; Eyrenci, Sendikalar, s. 128; Şahlanan, Sendikalar, s. 202.

<sup>124</sup> Fuchs, Rechtsfragen, s.107. Söz konusu haklardan vazgeçilemeyeceği, vazgeçilmesi halinde bunun TBK. m.27 anlamında geçersiz olacağı hakkında bkz. aynı yazar s.110 ve dipnot 534'te belirtilen kaynaklar.

<sup>125</sup> Akyığıt, s.68.

<sup>126</sup> YHGK. da bir kararında çıkarılan üyeye kendisini savunma olanağı tanınmadığından dolayı kararın iptali gerektiğine karar vermiştir, Bkz. YHGK, 10. 3. 1958, E. 3913, K. 1264, Şahlanan, Sendikalar, s. 201, dn. 140; Benzer şekilde Alman Hukuku için Schmiegel, s. 177; Lüksemburg Hukuku için bkz. Schintgen, Koalitionsfreiheit, s. 505-506; Hollanda Hukuku için bkz. Fase / Van Der Ven, s. 574; İsviçre Hukuku için bkz. Fuchs, Rechtsfragen, s.107; Badertscher, s.99 ve s.103; Bodmer, Hans: Vereinsstrafe und Verbandsgerichtsbarkeit, St. Gallen 1989, s.131.

<sup>127</sup> İngiltere Hukuku'nda sendika üyesi, sendikadan ihraç nedenleri bildirilmedikçe ihraç edilemeyeceği ve buna aykırılık halinde 10150 Sterline kadar bir tazminata hükmedileceği hakkında bkz. Fulbrook, s.90.50.4.

<sup>128</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 287; Eyrenci, Sendikalar, s. 128; Günay, Cevdet İlhan: Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s.427. .Tüzüğe ağır aykırılık dışında, sendikadan çıkarma tehlikesinin oluşacağı durumlarda, sendika üyesinin önceden uyarılması gerekliliği hakkında bkz. Van Look, Frank: Vereinsstrafen als Vertragsstrafen, Berlin 1990, s. 222. İsviçre Hukuku'nda savunma ile ilgili olarak verilecek süre ile ilgili olarak 3 günün az, 7 günün yeterli olacağı hakkında bkz. BGE 90 II 346, 348.

üyenin çıkartılması, dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir<sup>129</sup>. Bunun yanında, sendika genel kurulu çıkarma nedenini üyeye bildirmekle, kendisini bu nedenle sınırlandırmış olur ve üye, isnat edilen sebep dışında bir başka bir nedenle çıkarılamaz. Bu nedenle bildirilen nedenden başka bir nedenle üye çıkartılmak isteniyorsa, o zaman üyeye yeni bir bildirim yapılmalıdır<sup>130</sup>.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.19/3 uyarınca, genel kurulun aldığı çıkarma kararı, e-Devlet kapısı üzerinden bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliği edilir. Çıkarma kararının çıkarılana bildirilmesi sayesinde, çıkarılan çıkarma kararına karşı mahkemeye başvurabilecektir. Tebliğ edilecek çıkarma kararında, her ne kadar açık bir şekilde yasal düzenlemede belirtilmemişse de ayrıca çıkarma nedenlerinin de açık bir şekilde belirtilmesi gerekir. Aksi halde mahkeme, başka bir araştırmaya gerek olmaksızın çıkarma kararının tüzük dışı ya da haklı olmayan nedenlerle alındığına karar verebilecektir<sup>131</sup>.

### *Çıkarma Kararına Karşı Üyenin Korunması*

#### *Genel Olarak*

Hukukumuzda sendika üyeliğinden çıkarma kararı, sendikanın en üst organı olan genel kurul tarafından alındığından, üyenin çıkarma kararına karşı, diğer ülkelerdeki gibi, sendika içi başvuru yolları söz konusu değildir<sup>132</sup>. Hukukumuzda üyenin sendika üyeliğinden çıkarılmaya karşı korunmasına ilişkin olarak, çıkarılma kararına karşı mahkemeye itiraz etme imkânı söz konusudur (STİSK m.19/4). Öte yandan haksız olarak sendikadan çıkarılan bir işçinin, bu nedenle zarar görmesi durumunda, sendikadan zararını tazmin ettirme hakkına da sahiptir<sup>133</sup>.

Sendikadan çıkarılan üye, çıkarma kararına ilişkin genel kurul kararına karşı, kararın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Buna göre sendika üyeliğinden çıkarılma kararının haksız olduğuna inanan sendika üyesinin, sendikadan çıkarma kararının kendisine tebliğinden itibaren 30 günlük süre içinde, üyelikten çıkarma kararına karşı itiraz edebilecektir. İtiraz süresi olarak kanunda belirtilen 30 günlük süre, bir hak düşümü süresi olup, mahkemece re'sen

<sup>129</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 290.

<sup>130</sup> Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 289.

<sup>131</sup> Schmiegel, s. 177; Şahlanan, Sendikalar, s. 202; İngiltere'de sendikadan çıkarma nedenleri bildirilmedikçe, üyenin sendikadan ihraç edilemeyeceğine ve buna aykırılık halinde uygulanan para cezasına ilişkin olarak bkz. Fulbrook, s.90. 50. 5.

<sup>132</sup> Diğer ülkeler hakkında bkz. Wühler, s. 1316-1317. İngiltere hakkında bilgi için bkz. Tuncay/Savaş, s.107; Alman Hukuku için bkz. Reichert, Rdnr.1720; MünchArbR / Löwisch- Rieble, □ 251, Rdnr.61 İsviçre Hukuku için bkz. Scherrer, Urs: Wie gründe und leite ich einen Verein, Zürich 1992, s.75.

<sup>133</sup> BGH'nin 6.2.1984 tarihli kararı için bkz. NJW 1984, s.1884; ayrıca bkz. MünchArbR/ Löwisch-Rieble, □ 251, Rdnr.58. İsviçre Hukuku için bkz. Fuchs, Rechtsfragen, s.169 vd.



göz önünde tutulur<sup>134</sup>. Ayrıca söz konusu süre, her ne kadar tüzük ile kısaltılamaz ise de, sürenin sendika üyesi lehine olarak uzatılması mümkündür<sup>135</sup>.

Burada görevli mahkeme iş mahkemesidir (STİSK m.79). Yetkili mahkeme ile ilgili 6356 Sayılı Kanun'da özel bir düzenleme bulunmadığından, yetkili mahkeme İş Kanunu m. 5'e göre belirlenecektir<sup>136</sup>.

#### *İtirazın İncelenmesi*

İş mahkemesinin, sendika üyeliğinden çıkarılmaya ilişkin yapılan itiraza bağlı olarak, çıkarma kararını hangi yönlerden ve ne ölçüde inceleyebileceği konusunda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>137</sup>. Burada sendikaların, üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek işlevlerinden hareketle, iş mahkemesinin üyenin sendikadan çıkartılmasına ilişkin kararı, derneklerden daha geniş bir şekilde inceleme yetkisine sahip olduğu kabul edilmelidir. Bu çerçevede sendikanın çıkarma kararları, yargıç tarafından hem şekil bakımından hem de maddi olarak incelenebilmelidir<sup>138</sup>.

Buna göre mahkeme, sendikadan çıkarılma kararını öncelikle, çıkarmaya dayanak yapılan olayların maddi varlığı bakımından yapacaktır. Bu çerçevede sendika üyesi, yeterli delil toplamadan veya getirilen deliller yeterince doğrulanmadan üyelikten çıkartılamayacak, aksi halde üyelikten çıkarma kararı iptal edilecektir. Çünkü sendika, sadece şüpheye dayanarak çıkarma kararı veremeyecek, üyelikten çıkarmaya ilişkin durumlar gerçek olmalıdır<sup>139</sup>. Sendikadan çıkartmaya ilişkin haklı nedenlerin varlığının ispat yükü sendikaya ait olacaktır.

Mahkeme, ikinci olarak tüzükte belirtilen çıkarma nedenlerini inceleyecektir. Bu anlamda mahkeme, çıkarma kararını, çıkarma nedenlerinin haklı olup olmadığını ve çıkarma nedeni açık değilse, çıkarma kararını verenlerin çıkarma kararında objektif davranıp davranmadıkları açısından inceleyecektir.

Mahkeme'nin bir diğer incelemesi, yaptırımın denetimine ilişkin olacaktır. Burada yargıç eylem ile verilen ceza arasında bir dengenin olup olmadığını inceleyecektir. Ayrıca çıkarma kararı, özellikle şekil koşulları bakımından

<sup>134</sup> Benzer şekilde İsviçre Hukuku için bkz. ZGB m.75.

<sup>135</sup> Eyrenci, Sendikalar, s. 129; Şahlanan, Sendikalar, s. 204.

<sup>136</sup> Y.9.HD, 10.09.1998, E.1998 / 12751, K. 1998 / 12274, İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi; Y. 9. HD., 2.5.2000, E.2401, K. 6498, Akyiğit, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, 1. Cilt, İstanbul 2003, s.1136-1137.

<sup>137</sup> Bu konuda Yargıtay'ın derneklere ilişkin İBK'daki görüşlerinin sendikalar hakkında uygulanması gerektiği hakkında bkz. Esener, İş Hukuku, s. 356.

<sup>138</sup> Şahlanan, Sendikalar, s. 130; Eyrenci, Sendikalar, s. 204; Günay, Sendikalar, s. 430; Tuncay, Sendika Üyeliği, s. 305; Benzer şekilde Alman hukuku için bkz. BGH vom 30. 5. 1983-II, ZR 138/82, ayrıca bu kararın incelemesi ile ilgili bkz. Herschel, Wilhelm, AuR 1984, s. 157 vd. BGH vom 19. 10. 1987, BGHZ 102, s. 277; Schaub, s.1884; İsviçre hukuku için bkz. Fuchs, Rechtsfragen, s.153 ve dip not 753 ile 754 te belirtilen kaynaklar ile mahkeme kararları.

<sup>139</sup> Schmiegel, s. 172.

değerlendirilecektir. Bu anlamda sendika, ihraç ile ilgili olarak tüzüğünde belli şekil şartlarına yer vermişse, bu şekilsel şartlara uymak zorundadır. Çünkü sendika, tüzükte getirdiği şekilsel şartlar ile bağlıdır<sup>140</sup>.

Öte yandan çıkarma kararına ilişkin davaya bakan mahkeme, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacaktır. Söz konusu mahkeme kararı kesin olup, kararın temyizi mümkün değildir (STİSK m.19/4).

6356 Sayılı Kanun m. 19/4'e göre, "üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder". Buna göre, genel kurulun çıkarma kararına, sendika üyesinin, kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde mahkemeye itiraz etmemesi durumunda, üyelik bu sürenin sonuna kadar; mahkemeye başvurulur ve mahkeme itirazı yerinde bulmayarak çıkarma kararını onaylarsa, üyelik mahkemenin kararına kadar devam edecektir. Mahkeme, itirazı kabul ile çıkarma kararını iptal ettiği takdirde, üyelik hiç kesintiye uğramadan devam edecektir<sup>141</sup>.

Sendika üyeliğinden çıkarılmanın e-Devlet üzerinden bakanlığa bildirilmesine rağmen, sendika üyeliğinden çıkarılanın 30 gün içerisinde mahkemeye itiraz etmesi durumunda sendika üyeliğinden çıkarma kararı kesinleşinceye kadar devam edeceğinden, sistemin sakıncasının önüne geçilmesi için, itiraz halinde mahkemenin durumu e-Devlet yoluyla bakanlığa bildirmesi öngörülerek, yetki tespitinde ve de TİS üyelik yoluyla yararlanmada meydana gelebilecek sakıncalar giderilebilir<sup>142</sup>.

#### *Üyeliği Sona Erdirmeyen Haller*

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendika üyeliğini sona erdirmeyip, üyelik ilişkisini devam ettiren ve sendika üyelik ilişkisinin askıda kaldığı durumları düzenlemiştir (STİSK m.19).

#### *Üyeliğin Askıda Kaldığı Hal*

6356 Sayılı Kanuna göre herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır (STİSK m.19/10)<sup>143</sup>.

Askı hükmünün işçi sendikası üyeliği için gerçekleşeceği açıktır fakat sendika üyeliğinde askı hali gerçek kişi işverenin işveren sendikasına üyeliğinde de uygulanabilir. Yasal askı hali dışında başka askı hallerinin tüzükte getirilmesine engel yoktur<sup>144</sup>.

#### *Üyeliği Sona Erdirmedeği Gibi Askıya da Almayan Haller*

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendika üyeliğinin sona erdirmeyip, sendika üyesi olan işçinin sendika üyesi olarak hak ve borçlarının devam ettiği durumları düzenlemiştir. Benzer şekilde her ne kadar 6356 Sayılı Kanun'da

<sup>140</sup> BGH vom 10.7.1987, NJW 1990, s.41.

<sup>141</sup> Benzer şekilde İsviçre hukuku için bkz. Scherrer, s.79-80.

<sup>142</sup> Akyiğit, s.70.

<sup>143</sup> Askeri yükümlülük ile bedelli askerlik hariç her türlü askeri yükümlülüğün ifade edildiği hakkında bkz. Akyiğit, s.71; ayrıca bkz. Tunçomağ/Cenet, s.301; Tuncay/Savaş, s.105

<sup>144</sup> Akyiğit, s.70-71; Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, s.350.

düzenlenmemişse de, sendika üyesi olan mevsimlik işçilerin iki mevsim arasında işsiz kalmaları da (iş sözleşmeleri askıda kalsa da) sendika üyeliklerini sona erdirmeyecektir<sup>145</sup>. 6356 sayılı Kanunda sendika üyeliğini sona erdirmeyen durumlar olarak;

- **İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması** (STİSK m.19/9)

- **İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak** (STİSK m.19/8).

Düzenlenmiştir. Ancak işçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev alma durumunda, işçi kuruluşu ve şubesinde görev alan sendika üyesinin söz konusu görev nedeni ile işten ayrılıp ayrılmadığına ve de ayrılırken emekli olup olmadığına göre ayırım yapmak gerekir.

*Sendika üyesinin Yöneticilik İçin İşten Yaşlılık veya Malûllük ya da Toptan Ödeme Alarak Ayrılmamış Olması ihtimalinde;*

Sendika üyesi bir işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılması halinde sendika üyeliği sona erecektir (STİSK m.19/6, c.1). Ancak sendika üyesinin iş sözleşmesini askıya alarak yönetici olması durumunda, sendika üyeliği devam edecektir (STİSK m.23/1). Öte yandan her ne kadar 6356 Sayılı Kanun'da açık bir şekilde düzenlenmemişse de, çalıştığı işyerinden iş ilişkisini sona erdirerek işten ayrılan ve sendikada yönetici olan işçinin sendika üyeliği de devam edecektir<sup>146</sup>. Burada yönetici kavramını, bir işçi sendikasının/şubesinin yönetim kurulu üyesi olarak kabul etmek gerekecektir (STSK. 2/1-ı).

*İş Sözleşmesini Sonlandırıp Giden ve Yöneticiyken SGK'dan Yaşlılık veya Malûllük ya da Toptan Ödeme Alınması İhtimalinde*

6356 Sayılı Kanuna göre; “işçi kuruluşu ve şubelerinin yönetim kurulu, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında SGK'dan yaşlılık veya malûllük aylığı ya da toptan ödeme alanların, üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.” (STİSK m.19/6, c.2). Burada işten ayrılan profesyonel yöneticilerin yöneticiyken SGK'dan yaşlılık veya malûllük ya da toptan ödeme almaları halinde sendika üyelikleri, sendikanın zorunlu organlarındaki-yönetim kurulu, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri devam ettiği sürece hatta yeniden seçilmeleri halinde de devam edecektir (STSK. 19/6, c. 2)<sup>147</sup>.

6356 Sayılı Kanun'da her ne kadar değinilmemişse de, aynı durum işveren için de geçerlidir. Bu anlamda sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda artık

<sup>145</sup> Tuncay/Savaş, s.105; Akyiğit, s.74.

<sup>146</sup> Akyiğit, s.73.

<sup>147</sup> Emekliliğe bağlı olarak sendika yöneticisi olmayan sendika üyeleri ile sendika yöneticisi olan sendika üyeleri arasında yaratılan farklı durumun anayasaya aykırı olduğu görüşü hakkında bkz. Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen, s.393-394.

faaliyette bulunmayan işverenin sendika yönetici olması durumunda sendika üyeliğinin devam ettiğinin kabul edilmesi gerekir<sup>148</sup>.

## Sonuç

Türk İş Hukuku'nda toplu iş ilişkileri 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yeniden düzenlenmiştir. 6356 Sayılı Kanun, inceleme konumuz olan sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesinde içerdiği yasal düzenlemelerle, bir yandan işçi ve işverenlere sendikaya serbestçe üye olma hakkı tanımışken diğer bir yandan sendikaya üyesini seçme hakkı tanımış ve diğer yandan da sendikanın bu hakkını sınırsız bir şekilde kullanarak üye olmak isteyen işçinin üye olma hakkını zedelemesi engellenmeye çalışılmıştır. Böylelikle, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında bir denge sağlanmaya çalışılmıştır.

Sendikaya üye olabilecek işçi ve işverenler kavramları 6356 Sayılı Kanun'da 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu döneminde olduğu gibi geniş tutarak, normalde işçi sayılmayan, ancak sosyolojik anlamda işçi sayılabilecek olan kişileri ve bunları çalıştıranları kanun uygulaması bakımından işçi ve işveren saymış ve de bunların sendika özgürlüğünden yararlanmalarına olanak tanımıştır. Ancak 6356 Sayılı Kanun'un aynı kişilere toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerden yararlanma imkânı vermemesi nedeni ile kanunun işçi ve işveren kavramını geniş tutmasının bir anlamı kalamamıştır. Kanaatimizce işçi ve işveren kavramının dar tutulması gerekecektir.

6356 Sayılı Kanun'da sendika üyeliğinde "işkolu sendikacılığı ilkesi" ile "sendika üyeliğinde teklik ilkesi" korunmuş, ancak eski 2821 Sayılı Kanun döneminde gerek doktrinde gerekse Yargıtay kararları ile geliştirilen, işçi ve işverenin aynı zamanda farklı işkollarında çalışıp, faaliyetlerine bağlı olarak farklı işkollarındaki sendikalara üye olabilme imkânlarının sağlanmasına olanak tanındığı gibi, aynı zamanda ve aynı işkolunda farklı işyerlerinde çalışan işçilere aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olma imkânı tanınmıştır. Bu düzenleme özellikle kısmi süreli çalışan işçilerin haklarının korunması bakımından yerinde bir düzenlemedir.

Öte yandan 6356 Sayılı Kanun, sendika üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesi prosedürüne ilişkin olarak daha önce düzenlenmiş olan noter kanalı ile işlem yapma prosedürünü kaldırarak, sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi e-Devlet sistemi üzerinden işleyecek elektronik bildirim sistemine bağlamıştır. Özellikle gelişen iletişim teknolojisi ve internet bağlantısı bağlamında, söz konusu uygulama pratiklik sağlayacaktır. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik

---

<sup>148</sup>Akyiğit, s.74. Öte yandan sendika üyesi bir kimsenin-işçi veya işverenin- mevzuat gereği birtakım kurum ve kurullarda (örneğin yüksek hakem kurulu, asgari ücret komisyonu, vs.) işçi/işveren temsilcisi olarak görev alması halinde de üyeliği bu görev süresince devam edeceği hakkında bkz. Akyiğit, s.74.

Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine ilişkin e-Devlet sistemi üzerinden kurduğu “takip” programı gayet başarılı bir şekilde işlemektedir. Ancak söz konusu iletişim teknolojisini kullanamayacak işçilerin yerine başkalarının işçilerden e-Devlet şifresini alarak sisteme girmesi ile bazı sahtecilik işlemlerinin yapılması mümkündür. Ancak gelişen internet teknolojisi ile söz konusu sahteciliğin kolayca tespiti ve önlenmesi mümkün olabilecektir.

6356 Sayılı Kanun ayrıca sendika üyeliğini sona erdirmeyen durumlara yer vermiştir. Ancak sendika yöneticilerinin emekli olmalarına rağmen sendikanın zorunlu organlarına seçilebildikleri sürece sendika üyesi olabileceklerine ilişkin düzenlemenin ne derece sendika özgürlüğü ile bağdaştığı tartışılabilir niteliktedir. Söz konusu düzenleme ile bir bakıma profesyonel sendika yöneticileri sınıfı oluşturulmaktadır.

Özetle, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki düzenlemeler, özellikle inceleme konumuz olan “Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi” konusu ile ilgili düzenlemeler, yabancı ülkelerin hukuk düzenlemeleri ile karşılaştırıldığında, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasındaki dayanışmayı sağlama ve bireysel sendika özgürlüğünün korunması bakımından gayet yerinde ve ileri düzeyde düzenlemeler olarak kabul edilebilir.

## KAYNAKÇA

Aaron, B. (1980)“ The Right of Workers to Organize in the United of America”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.

Akıllıoğlu, T. (1995) **Çalışma Yaşamını Düzenleyen Uluslararası Belgeler**, Ankara: A.Ü. SBF İnsan Hakları Merkezi.

Aktay, A.N., Arıcı, K., Kaplan Senyen, E.T., **İş Hukuku (6. Bası)**, Ankara 2013.

Akyiğit, E. (2003) **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay**

**Kararları**, 1. Cilt, İstanbul.

Akyiğit, E.(2000) “Özel Güvenlik Görevlilerinin Hukuki Konumu”, **TÜHİS**, C.16, S.2.

Akyiğit, E. (2013) “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, 37, 41-90.

Akyiğit, E. (2013) **İş Hukuku**, 9. Bası, İstanbul:Seçkin Yayıncılık.

Baertscher, B. (1980) Der Ausschluss aus dem Verein nach schweizerischem Zivilgesetzbuch, Diss. Zürich.

Bartodziej, P. (1991) “ Ansprüche auf Mitgliedschaft in Vereinen und Verbaenden”, ZGR.

Belediye-İş Ana Tüzüğü.

Berksun, A. ve Eşmelioglu, İ. (1989) **Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu**, Ankara.

Bodmer, H. (1989) Vereinsstrafe und Verbandsgerichtsbarkeit, St. Gallen.

Bütler, T. (1986) Der Persönlichkeitsschutz des Vereinmitgliedes, Diss., Basel.

Caniklioglu, N.(1997) “ İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme”, **TÜHİS**, C.14, S. 4-5.

Caniklioglu, N. ve Yamakoğlu, E.(2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.27, Sayı.4.

Çelik, N. (1979) İş Hukuku II, Kolektif İş Hukuku I, Sendikalar, 2.Bası, İstanbul, (Sendikalar).

Çelik, N. (2012) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 25.Baskı, İstanbul.

Çelik, N. (2013) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul.

Daeubler, W. ve Hege, H. (1976) **Koalitionsfreiheit: Ein Kommentar**, Baden/Baden.

Dereli, T.(2013) 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme, **Çalışma ve Toplum**, 36, 41-64.

Dütz, W.(2000) Arbeitsrecht, 5. Auflage, München.

Ekonomi, M. (1990) Sendikalar Açısından Yargıtay’ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1988, İstanbul.

- Emilandes, A. C. (1980) “ The Freedom of the Worker to Organize in Cyprus “Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.
- Esen, G.(1985) **Sendikalar Hukuku, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi**, Cilt 3, Toplu İş Hukuku, 1.Kitap, İstanbul.
- Esener, T. (1978) **İş Hukuku**, 3. Baskı, Ankara.
- Esener, T. (1972) **Sendikalar Hukuku**, Ankara.
- Eyrenci, Ö.(1984) **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Banksis Yayını.
- Fase, J. P. M. Ve Van Der Ven, J. J. M. (1980) “La liberte syndicale des salaries aux Pays – Bas”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.
- Fernandez, M. G. (1980) “ La liberte syndicale des salaries en Espagne”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/ New York.
- Fischer, L. (1992) Der Ausschluss aus dem Verein, Göttingen.
- Föhr, H. (1974) Willensbildung in den Gewerkschaften und Grundgesetz, Berlin.
- Fromont, M. (1980)"La liberte syndicale des salaries en France", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.
- Fuchs, C. (1999) Rechtsfragen der Vereinsstrafe, Dis., Zürich.
- Fulbrook, J.(1995) “Vereinigtes Königreich”, Jura Europa, Arbeitsrecht Band III, München/Paris.
- Gamillscheg, F. (1997) Kollektives Arbeitsrecht, München.
- Gould, W. B.(1988) Einführung in das Arbeitsrecht der USA, Frankfurt.
- Grunewald, B.(1982) Vereinaufnahme und Konrahierungszwang, AcP 182.
- Günay, C. İ.(1999) **Sendikalar Kanunu Şerhi**, Ankara.
- Haberlik, H. (2002) Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer, Diss., Wien.
- Hanau, P. ve Adomeit, K. (2000) Arbeitsrecht, 12. neubearbeitete Auflage, Neuwied / Kriftel.
- Heini, A.(1988) Das Schweizerische Vereinsrecht, Basel/Frankfurt am Main.
- Hemström, C. (1970) “The Freedom of the Worker to Oranize in Sweden”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York 1980.
- Henrici, H. (1970) Die Aufnahmepflicht für Koalitionen, Dissertation, Köln.
- Hepple, B., A. (1980) “The Freedom of the Worker to Organize in the United Kingdom”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.
- Herschel, W. (1984) “Karar İncelemesi”, AuR.
- Honsell, H., Vogt, N.P. ve Geiser, T. (2002) Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Zivilgesetzbuch I, 2. Auflage, Basel/Genf / München (Zivilgesetzbuch I).

Hörster, H. E.(1980) “Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers in Portugal”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.

Hueck, A. ve Nipperdey, H.C.(1967) **Lehrbuch des Arbeitsrechts II/1**, 7. Völlig neubearbeitete Auflage, Erster Halbband, Kollektives Arbeitsrecht, Berlin/Frankfurt a. M.

Işık, R. (1962)Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Unsurları, Ankara.

Jacobsen, P. (1980) “The Freedom of the Worker to Organize in Denmark”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.

Jacobsen, P. (1995) Denmark”, Jura Europa, Arbeitsrecht, Band III, München/Paris.

Jakhellin, H. (1980) “ The Freedom of the Worker to Organize in Norway”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.

Kaboğlu, İ. (1989) **Kolektif Özgürlükler**, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Keller, A. (1979) Die Ausschliessung aus dem Verein , Diss., Freiburg.

Kelly, J. M. (1980) “The Freedom of the Worker to Organize in the Republik of Ireland”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York .

Krieger, G (1991) **Das französische Tarifvertragsrecht**, Heidelberg.

Mayer Maly, T. ve Marhold, F. (1991) **Österreiches Arbeitsrecht**, Band II, Kollektivarbeitsrecht, Wien.

Kutal, M. (1994) **87 Sayılı Uluslararası Sözleşme ve 1982 TC Anayasası’nda Sendikal Haklar**, BASISEN, S.53.

Lieb, M. (2000) Arbeitsrecht, 7. Auflage, Heidelberg .

Löwisch, M. (2000) Arbeitsrecht, 5.Auflage, Düsseldorf.

Lutter, M. (1980) Theorie der Mitgliedschaft, Acp 180.

Morand, C. (1980) "La liberte Syndicale des Salaries en Suisse", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.

Narmanlıoğlu, Ü. (2013) **İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış, 2. Baskı, İstanbul.

Nigg, T. (1996) Lichtensteinisches und schweizerisches Vereinsrecht im Vergleich, Diss., Vaduz.

Oğuzman, M. K., Sendikalar Kanunu Semineri.

Özveri, M. (2012b): “Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar”, Çalışma ve Toplum .

Özveri, M.(2012) Sendikal Haklar/6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, İstanbul.

Perrin, J.(1992) : Droit civil V. Droit de l’association (art.60-79 CC), Fribourg.

Petrol-İş Ana Tüzüğü.



Pietsch, H. E.(1969) Individualrechte des Arbeitnehmers gegenüber den Gewerkschaften, Minderheitenschutz im Arbeitsrecht der Vereingten Staaten von Amerika, Hannover.

Rehbinder, M.(2002) **Schweizerisches Arbeitsrecht**, 15. Neubearbeitet Auflage, Bern.

Reichert, B. (1999) Handbuch des Vereins-und Verbandsrechts, siebte, vollstaendig überarbeitete Auflage, Neuwied/Kriftel/Berlin 1999.

Reuter, D. (1984) Die Verfassung des Vereins gem. § 25 BGB, ZHR 148.

Reuter, D.(1985) Anmerkung zum Urteil des BGH vom 10. 12. 1984-II ZR 91/84, JZ.

Riemer, H. M. (1990)Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Band I: Einleitung und Personenrecht, 3. Abt. : Die juristischen Personen, 2. Teilband. : Die Vereine. Systematischer Teil und Kommentar zu Art.60-79 ZGB, 3.Auflage, Bern.

Sachse, W.(1985) Das Aufnahme- und Verbleiberechte in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, Köln.

Scherrer, U. (1992) Wie gründe und leite ich einen Verein, Zürich 1992.

Schintgen, R. (1980) “La liberte syndicale des salaries au Grand – Duche de Luxembourg”, Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.

Schmidt, F. (1978) Die Reform des kollektiven Arbeitsrecht in Schweden, Stuttgart.

Schmiegel, D. (1995) Die Inhaltskontrolle von Koalitionssatzungen, Berlin.

Schüren, P. (1990) Die Legitimation der tariflichen Normsetzung, München.

Schwerdtfeger, G. (1981) Individuelle und Kollektive Koalitionsfreiheit, Berlin/Heidelberg/New York.

Söllner, A. (1990) Grundriss des Arbeitsrechts, 10. Auflage, München.

Strasser, R. ve Jabornegg, P. (1999), Arbeitsverfassungsgesetz, Wien.

Summerer, T. (1989) Internationales Sportrecht vor dem staatlichen Richter in der Bundesrepublik Deutschland, Schweiz, Usa und England, Diss., München.

Sur, M. (2011) **İş Hukuku Toplu İş İlişkileri**, Ankara 2011.

Şahlanan, F. (1996) “Sendikalar Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler”, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul.

Şahlanan, F. (1995) **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Yılmaz Ajans.

Şahlanan, F. (1980) **Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu**, Doktora Tezi, İstanbul.

Tanör, B. (1978) **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul: May Yayınevi.

Taşkent, S. (1991) **İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları**, İstanbul.

Taşkent, S. (2000) Toplu iş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Değerlendirmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul.

Tez-Koop-İş Ana Tüzüğü.

Thalmann, W. (1974) Der politisch motivierte Ausschluss aus Gewerkschaften, Dissertation, Freiburg.

Thillhet-Pretnar, J. ve Bonnechere, M. (1994) "Frankreich", Arbeitsrecht, Jura Europa, Band I, München / Paris.

Tsatos, D. Th. (1980) " Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers in Griechenland", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/ New York.

Tuncay, A. C. (2011) "Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:21.

Tuncay, A. C. (1997) "87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", **ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20.Kuruluş Yılı Kutlama Semineri**, Ankara, 73-95.

Tuncay, A.C. (1975) **İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi**, İstanbul: Fakülteler Matbası.

Tuncay, A.C. ve Savaş, F. B. (2013) **Toplu İş Hukuku** ( 3. Baskı), İstanbul: Beta.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2013) **İş Hukukun Esasları** (6. Baskı), İstanbul:Beta.

Tunçomağ, K.(1971)"Sendika (Mesleki Birlik) Özgürlüğü", **İBD**, C.XLV, 3-4,

Tunçomağ, K. (1985) **İş Hukuku**, Cilt II, İstanbul.

Van Look, F. (1990) Vereinsstrafen als Vertragsstrafen, Berlin.

Vischer, F. (1994) **Der Arbeitsvertrag**, 2. vollstaendig überarbeitete Neuauflage, Basel/Frankfurt am Main 1994.

Von Stechow, A. (1970) Die Farge des Rechtes auf Aufnahme in Koalitionen, Dissertation, Köln.

Wühler, N. (1980) "Die Rechtstellung des Arbeitnehmers gegenüber den Gewerkschaften", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 2, Berlin/Heidelberg / New York.

Yol-İş Sendikası Tüzüğü.

Zanghi, C. (1980) "La liberte syndicale des salaries en Italie", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil 1, Berlin/Heidelberg/New York.